

5. Die Arbeitssituation von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen. Eine empirische Annäherung

Die Entstehungsgeschichte der Funktion kommunale Gleichstellungsbeauftragte, die gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie ihr Verhältnis zu Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft haben bereits zu der Annahme geführt, dass diese Funktion in mehrerlei Hinsicht einzigartig ist. Die Analyse ihrer Arbeitssituation – also ihrer Ausstattung mit Ressourcen, den Erwartungshaltungen und ihrem Wirken als Einzelkämpferin – auf der Basis bereits vorhandener Erhebungen unterstützen diese Annahme und führen nun zu der Frage, ob die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unter diesen theoretischen Voraussetzungen und praktischen Arbeitsbedingungen überhaupt langfristige Veränderungsprozesse innerhalb von Verwaltungen anstoßen und so zu einem Vorankommen der Gleichstellungspolitik beitragen können. Um dieser Frage weiter nachgehen zu können, ist es notwendig, die Arbeitssituation genauer zu beleuchten und die Sichtweise der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf ihren Status innerhalb der Kommunen kennenzulernen. Für die Befragung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen zu ihrer Arbeitssituation waren drei Annahmen grundlegend:

1. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben viele Aufgaben und verfügen nicht über ausreichend Ressourcen im Sinne von Finanzen, Personal und Zugang zu Wissen und Macht, um diese erfüllen zu können. Zusätzlich sind sie in hohem Maße damit beschäftigt, die Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen, zu sichern.

2. Die Funktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist in der Art und Weise ihrer Ansiedlung innerhalb der Verwaltung einzigartig. In Verbindung damit, dass sie die einzige Institutionalisierungsform der Gleichstellungspolitik darstellt und zudem jede einzelne Kommune eine andere Kultur im Umgang mit der Gleichstellungsbeauftragten hat, sind sie in mehrerlei Hinsicht Einzelkämpferinnen.
3. Es gibt teilweise hohe und auch widersprüchliche Erwartungshaltungen gegenüber der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten seitens Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft (insbesondere der Frauenbewegung). Hinzu kommt der eigene Anspruch, der herausragenden Aufgabe als *Berufsfeministin* gerecht werden zu wollen.

Vorausgesetzt, diese Annahmen treffen zu, ist darüber hinaus davon auszugehen, dass der Status der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer jeweiligen Verwaltung unsicher ist und dazu führt, dass sie ihrem Auftrag und ihrer Funktion innerhalb der Gleichstellungspolitik nicht nachkommen kann.

5.1 Vorgehensweise bei der Befragung

Ausgehend von den Thesen wurde ein Fragebogen entwickelt, der insgesamt 23 Aussagen zu den Themenbereichen Ressourcen, Beteiligung und Zusammenarbeit enthielt, zu denen die Befragten auf einer Skala mit fünf Stufen von zutreffend bis nicht-zutreffend eine Einschätzung abgeben sollten. Enthalten war auch die zentrale These, die ebenfalls von den Befragten bewertet werden sollte und zu der sie die Gelegenheit hatten, ihre Einschätzung um einen Kommentar zu ergänzen. Zudem wurde die Einschätzung ihres Einflusses auf die Bereiche Verwaltung, gesamte Kommune und Politik abgefragt, den sie auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten sollten. Der Fragebogen umfasste zudem bis zu 14 Fragen zu den Rahmenbedingungen der Arbeit in den Kommunen. Die Fragen zu Einwohner:innenzahl, Eingruppierung, Arbeitszeit und personeller Unterstützung wurden hierbei nur den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gestellt. Abschließend hatten

die Befragten die Möglichkeit, Aspekte zur Arbeitssituation, die in der Umfrage gefehlt haben, zu ergänzen.

Bevor der Fragebogen an die Zielgruppe der Befragung verschickt werden konnte, wurde mit Unterstützung einer ehemaligen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und einer langjährigen Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein Pre-Test durchgeführt, infolgedessen Anpassungen im Fragebogen erfolgten. Die Befragung fand online statt, der Fragebogen wurde in LimeSurvey bereitgestellt.

Die Einladung zur Teilnahme wurde am 10. November 2024 direkt an einen Verteiler mit ca. 100 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen verschickt – verbunden mit der Bitte um Weiterleitung an vorhandene regionale Verteiler. Angeschrieben wurden alle kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der selbständigen Städte sowie der Landkreise, darüber hinaus je Landkreis ein bis zwei weitere kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Zusätzlich wurde die Einladung zur Befragung von der LAG Gleichstellung an ihre ca. 240 Mitglieder mit der Bitte um Teilnahme weitergeleitet. Eine Teilnahme an der Umfrage war bis zum 29. November 2024 möglich.

In der Auswertung der Umfrage haben sich drei Punkte herauskristallisiert, die mit einer gründlicheren Vorbereitung und einem ausführlicheren Pre-Tests hätten vermieden werden können. Zunächst einmal hat sich die Einteilung der Abfrage nach der Eingruppierung in die Gruppen „EG 8 oder weniger“, „EG 9 bis 12“ und „EG 13“ als zu undifferenziert erwiesen. Um die vorhandenen Ressourcen genauer analysieren zu können, wäre es sinnvoll gewesen, die Entgeltgruppen anders aufzuteilen. Dass die Ehrenamtlichen nicht nach der Größe ihrer Kommune und ihren weiteren Ressourcen gefragt wurden, hat unter den Teilnehmerinnen für Irritation gesorgt. Das wurde bei der Frage nach fehlenden Aspekten deutlich, führte aber in der Auswertung nicht zu Schwierigkeiten. Besonders kritisch zu sehen ist die Entscheidung, die fünfstufige Skala zur Einschätzung der Aussagen mit dem mittleren Wert „trifft teilweise zu“ zu versehen. Damit entstand eine Asymmetrie. Vor dem Hintergrund, dass Umfragen häufig mit einer Skala mit einer ungeraden Zahl an Auswahlmöglichkeiten angelegt

sind und in der Regel durch das Ankreuzen der mittleren Position eine Unentschiedenheit zum Ausdruck gebracht werden kann, ist anzunehmen, dass viele ungeachtet der Überschrift genau dies gemacht haben. Die Möglichkeit, dass dies zu einer Verzerrung geführt hat, ist dennoch gegeben: Möglicherweise wäre der Anteil derer, die eine Aussage als (eher) zutreffend erachten, mit einer symmetrischen Skala größer.

An der Umfrage teilgenommen haben 165 Personen. 124 davon haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt und wurden in der Auswertung berücksichtigt. 41 Personen haben den Bogen nicht vollständig ausgefüllt und konnten in der Auswertung nicht berücksichtigt werden.¹¹ Der Fragebogen richtete sich an kommunale Gleichstellungsbeauftragte, die Teilnahme einer stellvertretenden kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Vertretungsfall war nicht ausgeschlossen und hat in mindestens einem Fall auch stattgefunden.

5.2 Rahmenbedingungen in den Kommunen

Von den Teilnehmerinnen sind 68 Prozent hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte und 32 Prozent nicht-hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte¹². Von den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=85) ist der größte Teil der Frauen (46 Prozent) in einer Kommune mit mehr als 20.000 bis 50.000 Einwohner:innen beschäftigt. Die zweitgrößte Gruppe bilden mit 21 Prozent diejenigen, die in einer Kommune mit mehr als 100.000 bis 200.000 Einwohner:innen arbeiten, gefolgt von 12 Prozent in Kommunen mit mehr als 50.000 bis 100.000 Einwohner:innen. Ebenfalls 12 Prozent arbeiten in Kommunen, die weniger als 20.000 Einwohner:innen haben und nicht qua NKomVG dazu verpflichtet

-
- 11 Bei genauerer Betrachtung der Datensätze, die nicht vollständig sind, wird keine Frage deutlich, an der besonders viele Befragte die Teilnahme vorzeitig beendet haben. Das vorzeitige Beenden fand jedoch in allen Fällen im ersten, dem inhaltlichen Teil des Fragebogens statt.
 - 12 Die Fragen sowie die Antworten der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stehen als Zusatzmaterial auf den Seiten des Nomos-Verlages online zur Verfügung. Ein entsprechender QR-Code findet sich im Anhang des Buches.

sind, eine hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen. Die kleinste Gruppe (9 Prozent) bilden diejenigen, die in Kommunen mit mehr als 200.000 Einwohner:innen beschäftigt sind.

Bezüglich der Eingruppierung, Arbeitszeit und personeller Unterstützung haben die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ganz unterschiedliche Angaben gemacht:

a) Eingruppierung (n=85)

Keine der befragten hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt an, in einer Entgeltgruppe unter EG 9 TVöD eingruppiert zu sein. 94 Prozent der Befragten geben an, in den EG 9 bis 12 TVöD eingruppiert zu sein. Nur 6 Prozent sind in einer Entgeltgruppe ab EG 13 eingruppiert. Diese Befragten arbeiten alle in Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner:innen.

b) Arbeitszeit (n=85)

Die Arbeitszeiten der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stellen sich sehr unterschiedlich dar: 34 Prozent und damit der größte Teil der Befragten gibt an, 19,5 oder weniger Stunden als wöchentliche Arbeitszeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung zu haben. 31 Prozent haben mehr als 19,5 bis 30 Stunden zur Verfügung und 27 Prozent geben an in Vollzeit tätig zu sein. Eine vollzeitnahe Wochenarbeitszeit mit über 30 Stunden und unter voller Arbeitszeit von in der Regel 39,5 Stunden haben 8 Prozent der Befragten.

Ein näherer Blick auf die Befragten, die 19,5 Stunden oder weniger arbeiten (n=29), zeigt, dass diese mit 72 Prozent überwiegend in Kommunen mit mehr als 20.000 bis 50.000 Einwohner:innen arbeiten. 24 Prozent arbeiten in Kommunen mit weniger als 20.000 Einwohner:innen und 3 Prozent (eine der Befragten) in einer Kommune mit mehr als 50.000 bis 100.000 Einwohner:innen.

c) Personelle Unterstützung (n=85)

60 Prozent der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten geben an, dass sie personelle Unterstützung im Rahmen ihrer

Tätigkeit haben. 40 Prozent arbeiten allein. Die personelle Unterstützung sieht sehr unterschiedlich aus: So geben 71 Prozent der Befragten (n=51) an, dass sie eine *ständige Stellvertreterin* haben. Der Stellenumfang der ständigen Stellvertretung ist – das zeigt der Blick in die Kommentare, in denen die Befragten gebeten waren, diesen zu beschreiben – sehr divers. Die Bandbreite reicht von einer ehrenamtlichen Stellvertreterin, für die keine Stunden zur Verfügung stehen, über mehrere Wochenstunden oder auch Teilzeitstellen bis hin zu Vollzeitstellen. 25 Prozent der Befragten (n=51) geben an, dass sie über eine oder mehrere *Stellvertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche* verfügen. Auch hier ist die Bandbreite groß: Von der Stellvertreterin, die im Falle von Krankheit und Urlaub eingesetzt wird, über eine Stellvertreterin, die explizit für Personalangelegenheiten zuständig ist, bis hin zu mehreren Stellvertreterinnen mit einem Stellenumfang von 5,56 Vollzeitäquivalenten. Über *weiteres Personal* verfügen 71 Prozent der Befragten, die angeben, personelle Unterstützung für ihre Tätigkeit zu haben (n=51). Hier wird die Vielfalt noch stärker deutlich als mit Blick auf die Stellvertreterinnen: Es variieren der Stellenumfang (von 5 Stunden bis zu mehreren Vollzeitstellen) und auch die Stelleninhalte, was auch eine diverse Stellenbewertung (von EG 4 TVöD und EG 6 für Assistenzkräfte bis hin zu Stellen im gehobenen Dienst) nach sich zieht¹³.

Auch hier lohnt ein genauerer Blick auf die Verteilung der Ressourcen: Sechs Befragte geben an, dass sie eine Stellvertreterin, eine oder mehrere Stellvertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche und eine oder mehrere Mitarbeiter:innen haben. Diese Befragten arbeiten alle in Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner:innen.

Von den Befragten, die angeben, keine personelle Unterstützung zu haben (n=34), arbeiten 64 Prozent in Kommunen mit mehr als 20.000 bis 50.000 Einwohner:innen, 26 Prozent in Kommunen mit weniger als 20.000 Einwohner:innen und 9 Prozent in Kommunen mit 50.000

13 Die Stellenbewertungen sind nicht abgefragt worden, einige Teilnehmerinnen haben diese jedoch ergänzt, um die Kompetenzen und die Bedeutung der Stelle zu verdeutlichen.

bis 100.000 Einwohner:innen. 64 Prozent geben zudem an, dass ihre Arbeitszeit 19,5 Stunden oder weniger umfasst und 56 Prozent von ihnen haben weitere Aufgaben.

Die grundsätzliche Frage nach dem Vorhandensein eines Budgets sowie nach dem Arbeitsschwerpunkt beantworten die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zunächst sehr eindeutig – ein genauerer Blick auf die Höhe des Budgets zeigt jedoch Unterschiede. Auch der Blick auf die weiteren Aufgaben, die viele kommunale Gleichstellungsbeauftragte übernehmen (müssen), macht große Unterschiede deutlich.

d) Budget (n=124)

Über ein Budget verfügen die meisten der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten: Unter den hauptamtlich beschäftigten (n=85) sind es 100 Prozent, unter den nicht-hauptamtlich beschäftigten (n=39) sind es 85 Prozent. Die Höhe des Budgets variiert: 31 Prozent von ihnen haben zwischen 5.000 und 10.000 Euro für eigene Projekte zur Verfügung. Jeweils etwa ein Viertel verfügt über mehr als 2.500 bis 5.000 bzw. über mehr als 10.000 bis 20.000 Euro. 12 Prozent haben ein Budget in Höhe von bis zu 2.500 Euro zur Verfügung und 7 Prozent können auf über 20.000 Euro für eigene Projekte zurückgreifen. Unter den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt keine der Befragten an, mehr als 10.000 Euro zur Verfügung zu haben. Die Mehrheit gibt an, bis zu 2.500 Euro für eigene Projekte verwenden zu können, 12 Prozent stehen mehr als 2.500 bis 5.000 Euro zur Verfügung. 6 Prozent berichten, dass sie auf mehr als 5.000 bis 10.000 Euro zurückgreifen können.

Ein Blick auf die Verteilung der Mittel in Verbindung mit der Größe der Kommune zeigt, dass die befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragte in größeren Kommunen in der Regel ein höheres Budget zur Verfügung haben als die Befragten in kleineren Kommunen.

e) Arbeitsschwerpunkte (n=124)

Hinsichtlich des Arbeitsschwerpunkts geben 91 Prozent der befragten hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=85) an, dass sie diesen sowohl auf interne als auch auf externe Tätigkeiten

legen. Nur jeweils 4 Prozent geben an, dass sie einen Schwerpunkt auf interne oder externe Arbeiten legen. Bei den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=39) gibt etwa die Hälfte (49 Prozent) an, dass sie ihren Arbeitsschwerpunkt sowohl auf interne als auch auf externe Tätigkeiten legen. 5 Prozent geben an, dass sie ihren Schwerpunkt auf externe Tätigkeiten legen, und 46 Prozent geben an, dass sie sich auf interne Tätigkeiten fokussieren.

f) Weitere Aufgaben (n=124)

Insgesamt geben 55 Prozent der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=124) an, dass sie über die Tätigkeit als Gleichstellung hinaus weitere Aufgaben haben. Unter den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=39) sind es 64 Prozent – vor dem Hintergrund, dass die nicht-hauptamtliche Tätigkeit eine nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte bedeutet, ist diese hohe Zahl nicht verwunderlich. Interessant sind hier jedoch die Antworten auf die Frage danach, welche weiteren Aufgaben die Frauen haben. Diese machen deutlich, dass sie überwiegend in Arbeitsfeldern tätig sind, die nichts oder nur wenig mit Gleichstellungsthemen zu tun haben. Häufig sind es klassische Verwaltungsbereiche wie Standesamt und Ordnungsamt, hinzu kommen Bereiche wie Ehrenamtskoordination oder Gemeinwesenarbeit. Nur einzelne Befragte geben an, dass sie in Bereichen tätig sind, die eine gewisse inhaltliche Nähe haben. Beispielhaft sind hier die Koordination des Familienzentrums oder auch die Tätigkeit als pädagogische Fachkraft im Familienbüro.

Unter den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=85) sind es 36 Prozent, die angeben, weitere Aufgaben zu haben. Von diesen Befragten (n=31) hat etwas weniger als die Hälfte angegeben, dass sie personelle Unterstützung haben. Die anderen haben keine personelle Unterstützung. Bei der Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist festzustellen, dass sie häufiger weitere Aufgaben übernehmen, die näher am ursprünglichen Themenfeld Gleichstellung verortet sind. So geben 13 der Befragten an, dass sie zum Beispiel für das Allgemeine Gleichberechtigungsgesetz

(AGG) oder im weitesten Sinne für Migration und Integration zuständig sind. Zudem gibt es insbesondere unter denjenigen, die weitere Aufgaben und personelle Unterstützung haben, Befragte, die weitere Aufgaben im Themenfeld Gleichstellung bearbeiten: Genannt werden von den Befragten unter anderem die Zuständigkeit für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, für die Verwaltung der Zuwendungen für Frauen- und Gewaltberatungsstellen oder auch für die Leitung des Lokalen Bündnisses für Familie.

5.3 Ressourcen, Beteiligung und Zusammenarbeit

Nach der Zusammenfassung der Rahmenbedingungen, die die Arbeitssituation der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten prägen, geht es nun um ihre Einschätzungen bezüglich der ausgehend von den Thesen formulierten Aussagen. Die Befragten wurden gebeten, in den drei Themenbereichen Ressourcen, Beteiligung und Zusammenarbeit ihre Einschätzung zu insgesamt 23 Aussagen zu geben. Grundlage für die Einschätzung war eine fünfstufige Skala von „trifft zu“ bis „trifft nicht zu“.

5.3.1 Personal, Finanzen und Einfluss: Zu wenig von allem?

Im ersten Abschnitt liegt der Schwerpunkt auf dem Zugang zu personellen und finanziellen Ressourcen sowie auf dem Einfluss auf die Verwaltung. Darüber hinaus geht es um ihr Selbstverständnis und die von ihnen wahrgenommene Belastung. Ziel ist es, einen Einblick in die Rahmenbedingungen über die harten Fakten hinaus zu erhalten und sich zudem einen ersten Eindruck in das Selbstverständnis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu verschaffen (siehe Tabelle 1).

Dass die personellen und finanziellen Ressourcen den inhaltlichen Anforderungen entsprechen, schätzen nur 10 Prozent der Befragten als zutreffend ein – der größte Teil der Befragten (27 Prozent) hält diese Aussage für eher nicht zutreffend. Hinsichtlich der Aussage, dass die Ausstattung der Stelle sicher sei, gibt der größte Teil der

Befragten (35 Prozent) an, dass dies teilweise zutreffe, und weitere 29 Prozent halten dies für eher zutreffend. Die Annahme, dass nicht ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen vorhanden sind, um die Aufgabenfülle zu bewältigen, trifft also aus Sicht der meisten Befragten zu. Die finanzielle und personelle Ausstattung scheint in der Wahrnehmung der Befragten jedoch stärker gesichert zu sein als in der Ausgangsthese angenommen. Bei beiden Fragen sind die Unterschiede in den Antworten der hauptamtlichen und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gering: Es sind mehr nicht-hauptamtliche, die die Aussage als zutreffend erachten – rechnet man jedoch beide Zustimmungswerte zusammen, erreichen beide Gruppen mit 46 Prozent den gleichen Wert.

Die Aussage, dass die Aufgabenfülle in Verbindungen mit den vorhandenen Ressourcen zu einer starken Notwendigkeit zu priorisieren führt, trifft aus Sicht von 62 Prozent der Befragten zu. Nur 6 Prozent halten diese für nicht zutreffend. Es sind insbesondere die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die diese Aussage als zutreffend erachten (66 Prozent), unter den nicht-hauptamtlichen sind es 54 Prozent. Worin dieser Unterschied begründet sein könnte, lässt sich an dieser Stelle nur vermuten: Möglicherweise ergibt sich durch die Hauptamtlichkeit ein höherer Anspruch seitens Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft, der auch mehr zeitliche Ressourcen und somit auch mehr Priorisierung erforderlich macht. Deutlich wird jedoch auch, dass insbesondere Zeit in Form von personeller Ressource knapp zu sein scheint.

Auch die Einschätzungen der Befragten zur Belastung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Arbeitssituation sind eindeutig: 35 Prozent halten diese für zutreffend. Auch hier sticht heraus, dass der Anteil der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die die Aussage als zutreffend erachten, mit 39 Prozent höher ist als unter den nicht-hauptamtlichen (28 Prozent). Ein Bild, das so nicht zu erwarten war: Diejenigen, die durch die Hauptamtlichkeit über mehr Ressourcen verfügen, nehmen eine stärkere Belastung wahr. Auch diesem Aspekt wird genauer nachgegangen werden.

Tabelle 1: Antworten der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Ressourcen insgesamt (n=124) sowie differenziert nach hauptamtlichen (n=85) und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=39).

Thema Ressourcen: Wie bewerten Sie folgende Aussagen?	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die personellen und finanziellen Ressourcen entsprechen den inhaltlichen Anforderungen an die Tätigkeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte in meiner Kommune.	10 %	18 %	25 %	27 %	20 %
<i>Hauptamtliche:</i>	7 %	20 %	26 %	26 %	21 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	18 %	13 %	23 %	28 %	18 %
Die finanzielle und personelle Ausstattung meiner Stelle ist aufgrund der Unterstützung durch die Verwaltungsspitze und die Kommunalpolitiker:innen sicher.	17 %	29 %	35 %	14 %	6 %
<i>Hauptamtliche:</i>	14 %	32 %	35 %	14 %	5 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	23 %	23 %	33 %	13 %	8 %
Die Aufgabenfülle in Verbindung mit den vorhandenen Ressourcen führt dazu, dass ich stark priorisieren muss, welche Aufgaben ich wahrnehme und welche nicht.	62 %	19 %	12 %	3 %	3 %
<i>Hauptamtliche:</i>	66 %	20 %	9 %	4 %	1 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	54 %	18 %	18 %	3 %	8 %
Ich habe Einfluss auf die Entscheidungen der Verwaltungsspitze.	4 %	12 %	41 %	29 %	14 %
<i>Hauptamtliche:</i>	2 %	9 %	42 %	32 %	14 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	8 %	18 %	38 %	23 %	13 %
Durch meine Arbeit habe ich Einfluss auf die Arbeitskultur und die Arbeitsbedingungen in meiner Kommune.	6 %	20 %	52 %	19 %	3 %
<i>Hauptamtliche:</i>	39 %	31 %	22 %	7 %	1 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	28 %	36 %	23 %	13 %	0 %
Aufgrund meiner Arbeitssituation bin ich stark belastet.	35 %	27 %	24 %	11 %	2 %
<i>Hauptamtliche:</i>	39 %	31 %	22 %	7 %	1 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	28 %	21 %	28 %	21 %	3 %

Quelle: Eigene Erhebung

Ein gänzlich gemischtes Bild ergibt sich mit Blick auf die Aussagen zum Einfluss, den die Befragten auf die Entscheidungen der Verwaltungsspitze sowie auf die Arbeitskultur und -bedingungen in der Kommune haben: Jeweils der mit Abstand größte Teil der Befragten hält dies für teilweise zutreffend (41 zw. 52 Prozent). Den zweitgrößten Wert erhält beim Einfluss auf die Entscheidungen der Verwaltungsspitze die Einschätzung, dass dies eher nicht zutrifft (29 Prozent), beim Einfluss auf die Zusammenarbeit ist es die Einschätzung, dass dies eher zutrifft (20 Prozent).

Bei der Betrachtung der Einschätzungen von hauptamtlichen und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird deutlich, dass die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ihren Einfluss auf die Verwaltungsspitze geringer einschätzen: Nur 2 Prozent finden die Aussage zutreffend im Gegensatz zu 8 Prozent bei den nicht-hauptamtlichen. Dass sie Einfluss auf Arbeitskultur und Arbeitsbedingungen haben, nehmen 4 Prozent wahr, bei den nicht-hauptamtlichen sind es 10 Prozent. Nimmt man diejenigen hinzu, die die beiden Aussagen als eher zutreffend erachten, gleicht sich das Bild an – nur hinsichtlich des Einflusses auf die Verwaltungsspitze bleibt die Wahrnehmung unter den hauptamtlichen mit 10 Prozent weiterhin geringer. Die Annahme, dass den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Zugang zu Macht fehlt, wird durch die Ergebnisse bestätigt.

Ebenfalls ein klares Bild, jedoch deutlich abgeschwächt, gibt es bezüglich der Aussagen zur besonderen Verantwortung – diese erachten 38 Prozent der Befragten als zutreffend. Insbesondere die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stimmen der Aussage zu und nur wenige erachten sie als nicht zutreffend. Es ist anzunehmen, dass die Ressourcen, die mit der Hauptamtlichkeit einhergehen, das Verantwortungsbewusstsein stärken und somit die eigenen und auch die Erwartungen anderer verstärkt werden.

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich der Ergebnisse zu den Aussagen zum Thema Ressourcen festhalten, dass diese die These stützen, wonach kommunale Gleichstellungsbeauftragte viele Aufgaben haben und nicht über ausreichend Ressourcen im Sinne von Finanzen, Perso-

nal und Zugang zu Wissen und Macht verfügen, um diese erfüllen zu können. Nicht eindeutig bestätigt werden konnte die These, dass sie zusätzlich in hohem Maße damit beschäftigt sind, die Ressourcen, die zur Verfügung stehen, zu sichern. Dass ein großer Teil der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die besondere Verantwortung wahrnimmt, verdeutlicht die Einzigartigkeit der Funktion verbunden mit einer besonderen Aufmerksamkeit und einem besonderen Anspruch an ihre Arbeit. Auffällig ist, dass hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte eine stärkere Belastung wahrnehmen und dass sie ihren Einfluss auf die Verwaltungsspitze als geringer einschätzen. Beide Fragestellungen werden im Weiteren noch einmal aufgegriffen werden.

5.3.2 Mittel und Wege der Beteiligung: Ein weites Feld

Die Frage des Zugangs zu Wissen und Macht, zur Einbindung in Prozesse und somit zum konkreten Einfluss auf Verwaltungshandeln steht im zweiten Abschnitt im Fokus der Auswertung. Die Mitwirkung und Beteiligung an Routinen, Arbeitsabläufen und anderen Angelegenheiten ist das Kerngeschäft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und unterliegt in besonderem Maße der jeweiligen Verwaltungskultur. Vor diesem Hintergrund interessiert hier die Frage, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede diesbezüglich vorhanden sind (siehe Tabelle 2).

Beim Thema Beteiligung sticht insbesondere die Aussage heraus, wonach kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit seitens der Verwaltungsspitze Steine in den Weg gelegt werden. Diese Aussage erachten 60 Prozent der Befragten als nicht zutreffend. Demnach scheint es in den Kommunen nur selten der Fall zu sein, dass die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aktiv an ihrer Arbeit gehindert werden. Dies scheint im Vergleich zu den hauptamtlichen eher unter nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vorzukommen.

Tabelle 2: Antworten der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Beteiligung insgesamt (n=124) sowie differenziert nach hauptamtlichen (n=85) und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=39).

Thema Beteiligung: Wie bewerten Sie folgende Aussagen?	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
In meiner Kommune ist die Beteiligung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu den Regelungen im NKomVG schriftlich in Dienstanweisungen oder ähnlichen Dokumenten verabredet.	16 %	14 %	20 %	13 %	37 %
<i>Hauptamtliche:</i>	12 %	15 %	21 %	12 %	40 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	26 %	10 %	18 %	15 %	31 %
Ich bin in die Arbeitsabläufe der Verwaltungsspitze eingebunden.	9 %	15 %	33 %	24 %	19 %
<i>Hauptamtliche:</i>	6 %	15 %	36 %	25 %	18 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	15 %	15 %	26 %	23 %	21 %
Ich bin in die Routinen der Verwaltungsspitze eingebunden.	8 %	13 %	33 %	23 %	23 %
<i>Hauptamtliche:</i>	5 %	16 %	38 %	19 %	22 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	15 %	5 %	23 %	33 %	23 %
Meine Beteiligung als kommunale Gleichstellungsbeauftragte wird bei Personalangelegenheiten pro-aktiv von der Verwaltung angefragt.	30 %	29 %	28 %	9 %	4 %
<i>Hauptamtliche:</i>	33 %	25 %	29 %	9 %	4 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	23 %	38 %	26 %	8 %	5 %
Meine Beteiligung als kommunale Gleichstellungsbeauftragte wird bei Entscheidungen, die keine Personalangelegenheiten betreffen, pro-aktiv von der Verwaltung angefragt.	4 %	9 %	35 %	33 %	19 %
<i>Hauptamtliche:</i>	2 %	9 %	39 %	34 %	15 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	8 %	8 %	26 %	31 %	28 %
Meine Beteiligung als kommunale Gleichstellungsbeauftragte hängt von der Qualität der Arbeitsbeziehung mit den zuständigen Verwaltungsmitarbeitenden ab.	20 %	36 %	28 %	10 %	6 %
<i>Hauptamtliche:</i>	21 %	38 %	32 %	7 %	2 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	18 %	33 %	21 %	15 %	13 %

In meiner Arbeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte werden mir seitens der Verwaltungsspitze Steine in den Weg gelegt (z.B. Ablehnung von Dienstreiseanträgen oder Fortbildungen, Ausladung von Sitzungen).	2 %	2 %	12 %	23 %	60 %
<i>Hauptamtliche:</i>	1 %	4 %	13 %	24 %	59 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	5 %	0 %	10 %	21 %	64 %

Quelle: Eigene Erhebung

Ein deutliches Bild zeichnet sich zumindest teilweise hinsichtlich der Aussage ab, dass es zusätzlich zu den Regelungen im NKomVG schriftliche Verabredungen zur Beteiligung gibt: 37 Prozent der Befragten geben an, dass diese Aussage nicht zutreffend ist. 16 Prozent hingegen geben an, dass diese Aussage zutreffend ist. Unter den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist der Anteil mit 26 Prozent höher als unter den hauptamtlichen mit 12 Prozent. Dieser höhere Anteil unter nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich daraus, dass in Kommunen mit weniger als 20.000 Einwohner:innen die Aufgaben, Befugnisse und Beteiligungsrechte durch Satzung geregelt werden (vgl. §9 Abs.1 NKomVG) – umso erstaunlicher ist es, dass auch unter den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 31 Prozent angeben, dass es keine zusätzlichen schriftlichen Verabredungen gibt.

30 Prozent der Befragten geben an, dass sie bei Personalangelegenheiten pro-aktiv von der Verwaltung angefragt werden – nur 4 Prozent der Befragten erachten dies als nicht zutreffend. Damit sticht dieses Ergebnis unter den insgesamt vier Aussagen, die sich auf konkrete Wege der Beteiligung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beziehen, hervor: Die anderen drei Aussagen zur Einbindung in die Arbeitsabläufe und in die Routinen sowie zur Beteiligung an Entscheidungen, die keine Personalangelegenheiten sind, werden jeweils von weniger als 10 Prozent der Befragten als zutreffend erachtet. Während also die Beteiligung bei Personalangelegenheiten in vielen Kommunen schon fast selbstverständlich umgesetzt wird, ist dies bei Entscheidungen, die keine Personalangelegenheiten betreffen, weitaus seltener der Fall. Es ist anzunehmen, dass die Fokussierung auf Personalangelegenheiten

im NKomVG in Verbindung mit der Rechtsprechung der vergangenen Jahre hier eine hohe Sensibilität in den Kommunen für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalangelegenheiten bewirkt hat. Die Beteiligung an Angelegenheiten, die keine Personalfragen behandeln, wird im NKomVG hingegen wesentlich weniger konkret beschrieben, sodass es möglicherweise aus Sicht der Kommunen keine extrinsische Motivation zu handeln gibt. Zudem sind bislang keine rechtlichen Auseinandersetzungen mit Blick auf Maßnahmen einer Kommune bekannt, die für eine Nachschärfung hätten sorgen können. Übergeordnete Regelungen wie das Grundgesetz oder auch die Niedersächsische Verfassung mit den Artikeln, die die Gleichstellung der Geschlechter betreffen, wirken sich in der konkreten Arbeit in der Kommune bislang nicht aus. In Verbindung damit, dass in einigen Kommunen zusätzliche schriftliche Vereinbarungen getroffen wurden, stellt sich die Frage, ob diese Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Beteiligung durch die Befragten haben.

Dass die Beteiligung von der Qualität der Arbeitsbeziehung mit den zuständigen Verwaltungsmitarbeitenden abhängt, dies trifft aus Sicht von 20 Prozent der Befragten zu, weitere 36 Prozent der Befragten geben an, dass dies eher zutrifft. Es scheint, als müssten die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten fehlende Verabredungen zur Zusammenarbeit durch die Pflege guter Arbeitsbeziehungen mit den zuständigen Verwaltungsmitarbeitenden kompensieren.

Zum Thema Beteiligung als genauerem Blick auf den Zugang zu Wissen und Macht ist festzuhalten, dass diese Ergebnisse die These stützen, wonach dieser Zugang nicht in ausreichendem Maße gegeben ist. In den Bereichen, für die es gesetzliche Regelungen gibt, wird der Zugang gewährt – in den Bereichen, für die es keine gesetzlichen Regelungen gibt, müssen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Beteiligung verzichten oder andere Wege – zum Beispiel die Pflege von guten Arbeitsbeziehungen – gehen. Teilweise gibt es in den Kommunen zusätzliche Regelungen. Es stellt sich die Frage, ob diese zusätzlichen Regelungen in der Kommune eine ähnliche Wirkung zeigen wie das NKomVG und mit einer stärkeren Beteiligung einhergehen. Dieser

Frage wird im Weiteren genauer nachgegangen werden. Insgesamt herrscht wenig Einheitlichkeit und sowohl das Vorhandensein von zusätzlichen Regelungen als auch die Beteiligung erfolgt in ganz unterschiedlichem Maße. Erfreulich ist jedoch, dass nur wenige berichten, Steine in den Weg gelegt zu bekommen.

5.3.3 Erwartungshaltungen: Zwischen Anspruch und Realität

Die Erwartungshaltungen verschiedener Akteur:innen sowie die Einbettung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in die Kommune sind im Fokus dieses dritten Abschnitts. Es geht dabei einerseits um eine Konkretisierung hinsichtlich des Selbstverständnisses und andererseits um die Ansprüche und die Erwartungshaltungen, mit denen sie im Alltag umgehen müssen (siehe Tabelle 3).

In der Befragung wurde abgefragt, wie die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Erwartungshaltungen von Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft einschätzen. Obwohl es sich im Fall der Erwartungen der Verwaltung um eine sehr zugespitzte Formulierung handelte – „Die Mitarbeitenden der Verwaltung erwarten von mir, dass alles, was mit Gleichstellung zu tun hat, von mir bearbeitet wird.“ – erachten 33 Prozent der Befragten diese Aussage als zutreffend, weitere 27 Prozent erachten sie als eher zutreffend und nur 5 Prozent erachteten sie als nicht zutreffend. Der Anteil der hauptamtlichen liegt hierbei deutlich über dem der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Die Aussagen bezüglich der Erwartungshaltungen von Politik und zivilgesellschaftlichen Gruppierungen wurden seitens der Befragten als weniger zutreffend erachtet – die meisten wählten hier die Einschätzung, dass es teilweise zutrifft und 17 bzw. 21 Prozent stimmten zu. Auch hier wird jedoch deutlich, dass die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Aussagen häufiger als zutreffend erachten. Besonders eindrücklich ist, dass keine der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Aussage, dass zivilgesellschaftliche Gruppierungen, die sich für Frauenförderung oder Gleichstellung einsetzen, personelle, finanzielle oder auch ideelle

Unterstützung erwarten, als zutreffend erachtet – wohingegen 31 Prozent der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten dies als zutreffend einschätzen.

Mit Blick auf die Annahme, dass es hohe und teilweise widersprüchliche Erwartungshaltungen gegenüber der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt, ist festzustellen, dass sie tatsächlich von vielen Seiten mit Erwartungen konfrontiert werden. Eine besondere Anspruchshaltung der Frauenbewegung kann hier jedoch nur für die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten festgestellt werden. Hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte, so ist insgesamt aufgrund der Ergebnisse anzunehmen, nehmen eine höhere Erwartungshaltung von Akteur:innen in der Verwaltung, in der Politik und in der Zivilgesellschaft wahr. Ob diese tatsächlich vorhanden ist oder eher eine angenommene Erwartungshaltung ist, lässt sich aufgrund der gewählten Items und Fragestellungen nicht herausarbeiten. Allerdings ist es möglich, eventuelle Auswirkungen dieser Erwartungshaltung auf die Arbeitssituation zu beleuchten und zu überprüfen, ob die Erwartungshaltung in Verbindung mit der ebenfalls deutlich stärker wahrgenommenen Belastung durch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenhang steht. Im Weiteren wird diese Frage noch einmal aufgegriffen werden.

Nur ein geringer Teil der Befragten (7 Prozent) stimmt der Aussage zu, dass sie als kommunale Gleichstellungsbeauftragte als Fremdkörper wahrgenommen werden. 24 Prozent der Befragten erachten dies als nicht zutreffend, weitere 31 Prozent als eher nicht zutreffend. Hingegen stimmten 33 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass sie sich als Einzelkämpferin in ihrer Kommune wahrnehmen. Einen auffälligen Unterschied zwischen den beiden Gruppierungen gibt es an dieser Stelle nicht. Um das Bild der Einzelkämpferin noch etwas genauer zu ergründen, wurden die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten befragt, ob sie in ihrer Verwaltung außerhalb ihres möglicherweise vorhandenen Teams eine Vertrauensperson haben. 26 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu – unter den hauptamtlichen war der Anteil mit 32 Prozent wesentlich höher als unter den nicht-hauptamtlichen mit nur 13 Prozent.

Diese erachteten mit 44 Prozent diese Aussage als nicht zutreffend. Ergänzend wurden die Teilnehmerinnen gefragt, ob sie außerhalb der Verwaltung eine Vertrauensperson haben, mit der sie sich auf Augenhöhe austauschen können. Dieser Aussage stimmten 50 Prozent der Befragten zu, allerdings ist auch hier der Anteil der hauptamtlichen mit 55 Prozent im Vergleich zum Anteil der nicht-hauptamtlichen mit 38 Prozent wesentlich höher. So erachten 15 Prozent der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten diese Aussage als nicht zutreffend.

Eine Auswertung der Befragung danach, wie viele Teilnehmerinnen weder innerhalb noch außerhalb der Verwaltung eine Vertrauensperson zum Austausch auf Augenhöhe haben, ergibt eine Anzahl von neun Befragten. Vier davon sind hauptamtlich, fünf davon nicht-hauptamtlich tätig – der Anteil der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist in dieser Gruppe mit 55 Prozent höher als in der gesamten Gruppe (31 Prozent). Worin die Ursache für die Differenz zwischen hauptamtlichen und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten liegt, lässt sich auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nicht ermitteln. Denkbar wäre jedoch, dass es in kleineren und möglicherweise auch ländlicheren Kommunen weniger Mitarbeitende gibt, die mit dem Thema Gleichstellung und der Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vertraut sind, und häufig das Netzwerk an Gleichstellungsinteressierten auch in der Zivilgesellschaft kleiner ist. Die regionale und überregionale Vernetzung in den Landkreisen oder auch in der LAG scheint diese Lücke nicht füllen zu können.

Dass der Erfolg der Gleichstellungsarbeit für Verwaltung, Kommunalpolitik und Zivilgesellschaft eng mit ihnen als Person und mit ihrer Arbeitsweise verbunden ist, diese Aussage halten 24 Prozent der Befragten für zutreffend. Auch hier ist der Anteil unter den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten höher: 29 Prozent erachten diese Aussage für zutreffend, weitere 29 Prozent für eher zutreffend (im Vergleich 13 und 15 Prozent).

Tabelle 3: Antworten der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Zusammenarbeit insgesamt (n=124) sowie differenziert nach hauptamtlichen (n=85) und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=39).

Thema Zusammenarbeit: Wie bewerten Sie folgende Aussagen?	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die Mitarbeitenden der Verwaltung erwarten von mir, dass alles, was mit Gleichstellung zu tun hat, von mir bearbeitet wird.	33 %	27 %	24 %	10 %	5 %
<i>Hauptamtliche:</i>	36 %	33 %	22 %	6 %	2 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	26 %	15 %	28 %	21 %	10 %
Die Kommunalpolitiker:innen, die für Gleichstellung zuständig sind, erwarten von mir die Durchsetzung von Gleichstellung in der Verwaltung.	17 %	23 %	33 %	17 %	10 %
<i>Hauptamtliche:</i>	20 %	28 %	31 %	14 %	7 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	10 %	10 %	38 %	23 %	18 %
Zivilgesellschaftliche Gruppierungen, die sich für Frauenförderung und Gleichstellung einsetzen, erwarten personelle, finanzielle oder auch ideelle Unterstützung ihrer Arbeit durch mich als Gleichstellungsbeauftragte.	21 %	28 %	30 %	14 %	7 %
<i>Hauptamtliche:</i>	20 %	28 %	31 %	14 %	7 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	54 %	10 %	10 %	38 %	23 %
Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte werde ich in meiner Verwaltung als Fremdkörper wahrgenommen.	7 %	7 %	30 %	31 %	24 %
<i>Hauptamtliche:</i>	8 %	11 %	28 %	35 %	18 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	5 %	0 %	33 %	23 %	38 %
In meiner Verwaltung habe ich außerhalb meines Teams eine Vertrauensperson, mit der ich auf Augenhöhe meine Arbeitssituation besprechen kann.	26 %	16 %	9 %	17 %	32 %
<i>Hauptamtliche:</i>	32 %	18 %	8 %	15 %	27 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	13 %	13 %	10 %	21 %	44 %

Außerhalb der Verwaltung habe ich eine Vertrauensperson, mit der ich auf Augenhöhe meine Arbeitssituation besprechen kann.	50 %	23 %	8 %	9 %	10 %
<i>Hauptamtliche:</i>	55 %	24 %	8 %	6 %	7 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	38 %	23 %	8 %	15 %	15 %
Ich nehme mich als Einzelkämpferin in meiner Kommune wahr.	33 %	33 %	22 %	8 %	4 %
<i>Hauptamtliche:</i>	32 %	32 %	25 %	9 %	2 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	36 %	36 %	15 %	5 %	8 %
Der Erfolg (oder auch der Misserfolg) der Gleichstellungsarbeit innerhalb meiner Kommune wird von Verwaltung, Kommunalpolitik und Zivilgesellschaft eng mit mir als Person und mit meiner Arbeitsweise verbunden.	24 %	25 %	34 %	10 %	6 %
<i>Hauptamtliche:</i>	29 %	29 %	29 %	11 %	1 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	13 %	15 %	44 %	10 %	18 %
Gleichstellung ist Teamwork – der Erfolg der Gleichstellungsarbeit hängt von der Zusammenarbeit mit Akteur:innen in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft ab.	71 %	10 %	9 %	8 %	2 %
<i>Hauptamtliche:</i>	81 %	8 %	4 %	6 %	1 %
<i>Nicht-hauptamtliche:</i>	49 %	15 %	21 %	13 %	3 %

Quelle: Eigene Erhebung

Im Gegensatz dazu steht die Aussage, dass Gleichstellung Teamwork ist – dass also der Erfolg der Gleichstellungsarbeit von der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur:innen abhängt. 71 Prozent der Befragten erachten dies als zutreffend – 81 Prozent der hauptamtlichen und 49 Prozent der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Folglich wird die kommunale Gleichstellungsbeauftragte für den Erfolg oder Misserfolg der Gleichstellungsarbeit verantwortlich gemacht, wobei diese selbst es als erfolgversprechender erachten, Gleichstellung gemeinsam voranzubringen. An dieser Stelle tritt der Widerspruch, der in der Grundstruktur der Einrichtung kommunaler Gleichstellungsstellen angelegt ist, mehr als deutlich zu Tage: Der gesetzliche Auftrag sieht nicht vor, dass die kommunale Gleichstellungsbeauftragte allein für die Umsetzung von Gleichstellung in der Verwaltung zuständig ist – vielmehr soll sie der Verwaltung

zuarbeiten. Die Realität in vielen Verwaltung gestaltet sich jedoch – so zeigen es die Ergebnisse dieser Befragung – häufig anders, so dass die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und insbesondere diejenigen, die hauptamtlich tätig sind, zwischen diesen Ansprüchen zerrieben werden.

5.4 Blick auf mögliche Zusammenhänge

Aus der Auswertung der Ergebnisse haben sich Fragestellungen ergeben, die im Folgenden noch einmal genauer betrachtet werden sollen. Im Wesentlichen geht es darum, Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Aspekten zu erkennen und so ein besseres Bild auf die Arbeitssituation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen.

5.4.1 Ursachen für die starke Belastung

Hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte erachten die Aussage, dass sie mit ihrer Arbeitssituation stark belastet sind, häufiger als zutreffend als ihre nicht-hauptamtlichen Kolleginnen. Vor dem Hintergrund, dass sie aufgrund der Hauptamtlichkeit über eine zentrale Ressource verfügen, die den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten fehlt, ist es angebracht, der Frage nach den Ursachen für die Belastung noch einmal genauer nachzugehen.

Die Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die die Aussage, dass sie aufgrund ihrer Arbeitssituation stark belastet sind, als (eher) zutreffend erachten, wird nun näher betrachtet und ihre Einschätzung zu dieser Aussage mit ihren persönlichen und finanziellen Rahmenbedingungen in Bezug gesetzt. Der Blick auf diejenigen, die die Aussage als zutreffend oder eher zutreffend erachten (n=59), ergibt zunächst ein eher unklares Bild mit geringen Abweichungen von den Rückmeldungen der gesamten Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Ein Blick ausschließlich auf diejenigen, die die Aussage als zutreffend erachten

(n=33), bringt in einigen Fällen etwas mehr Klarheit: So finden sich in dieser Gruppe mehr Teilnehmerinnen, die in E13 oder höher eingruppiert sind als in der gesamten Gruppe. Zudem erachten mehr Teilnehmerinnen diese Aussage als zutreffend, die 19,5 bis 30 Stunden tätig sind und die weiteren Aufgaben haben. Hinsichtlich des Budgets lassen sich keine Annahmen ableiten und auch die Frage der personellen Unterstützung sticht hier nicht heraus.

Setzt man die Einschätzungen zur Aussage „Aufgrund meiner Arbeitssituation bin ich stark belastet.“ mit den Einschätzungen zur Aussage „Die personellen und finanziellen Ressourcen entsprechen den inhaltlichen Anforderungen an die Tätigkeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte in meiner Kommune.“ in Verbindung und berechnet den Korrelationskoeffizienten nach Pearson, so ergibt sich für die gesamte Gruppe eine mittlere negative Korrelation ($r=-0,38$). Für die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten liegt der Wert bei $r= -0,34$, für die nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sogar bei $r= -0,42$. Das heißt, dass die Befragten, die angeben über ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen zu verfügen, seltener angeben, dass sie aufgrund ihrer Arbeitssituation stark belastet sind. Bei den nicht-hauptamtlichen ist dies stärker miteinander verknüpft als bei den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Zur weiteren Überprüfung erscheint es sinnvoll, eine zweite Perspektive auf das Thema Belastungen einzunehmen und die wahrgenommenen Erwartungshaltungen in die Betrachtung miteinzubeziehen. Zu diesem Zweck wurden die wahrgenommene Erwartungshaltungen im Zusammenhang mit der durch die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommenen Belastung in Verbindung gesetzt, und die Antworten derjenigen, die die Aussage zur Belastung als zutreffend oder eher zutreffend bezeichnet haben (n=59), auf mehrere Aussagen, die die Erwartungshaltungen von Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft sowie die eigenen Erwartungshaltungen betreffen, genauer in den Blick genommen.

Auch hier ergibt sich in der ersten Betrachtung kein klares Bild, so dass in einem zweiten Schritt das arithmetische Mittel herangezogen wird. Hieraus ergibt sich, dass bezüglich der Aussagen zur Erwartungshaltung der Verwaltung und der Kommunalpolitik die Zustimmungswerte in der betrachteten Gruppe geringer sind als in der gesamten Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, wohingegen die Zustimmungswerte bezüglich der Aussagen zur Erwartungshaltung der Zivilgesellschaft, der Verantwortung für den (Miss)Erfolg sowie der besonderen Verantwortung als kommunale Gleichstellungsbeauftragte in dieser Gruppe erhöht sind. Ob es einen Zusammenhang zwischen den wahrgenommenen Erwartungen und der Belastung gibt, kann auf diesem Wege also nicht eindeutig bestätigt werden.

Die daran anschließende Berechnung des Korrelationskoeffizienten für die fünf Fragen in Verbindung mit der wahrgenommenen Belastung bestätigt dieses Bild für die Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Setzt man die Einschätzungen der Befragten zur Aussage „Aufgrund meiner Arbeitssituation bin ich stark belastet.“ mit den Einschätzungen zu den Aussagen bezüglich der Erwartungen der Zivilgesellschaft, der besonderen Verantwortung sowie der Verantwortung für den (Miss)Erfolg in Verbindung so ergeben sich in allen drei Fällen ein geringer positiver Zusammenhang. Für die Erwartungen der Zivilgesellschaft liegt der Wert bei $r = 0,22$, für die besondere Verantwortung liegt er bei $r = 0,18$ und für den (Miss)Erfolg bei $r = 0,13$. Für die Erwartungen seitens der Verwaltung und der Kommunalpolitik konnte für die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten kein Zusammenhang festgestellt werden.

Für die betrachtete Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten steht die Belastung damit in einem Zusammenhang mit den nicht in ausreichendem Maße vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen. Zudem steht sie in einem Zusammenhang mit den wahrgenommenen Erwartungshaltungen der Zivilgesellschaft sowie dem eigenen oder auch zugeschriebenen Selbstverständnis, eine besondere Verantwortung zu haben und für den

(Miss)Erfolg der Gleichstellungsarbeit in der Kommune verantwortlich zu sein.

5.4.2 Zusätzliche Regelungen und Grad der Beteiligung

Auch die Frage, ob zusätzliche Regelungen in der Kommune über das NKomVG mit einer stärkeren Beteiligung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenhang stehen, soll an dieser Stelle noch einmal näher betrachtet werden.

Hinsichtlich der Gruppe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die es als (eher) zutreffend erachtet haben, dass es zusätzliche Regelungen gibt, ergibt sich aufgrund der Angaben zu den Rahmenbedingungen kein eindeutiges Bild im Vergleich zur gesamten Gruppe. Es sind häufiger nicht-hauptamtliche kommunale Gleichstellungsauftragte und etwas häufiger Befragte, die in EG 13 oder höher eingruppiert sind. Der Anteil derer, die personelle Unterstützung haben, ist ebenfalls höher. Hinsichtlich der Größe der Kommune, der Höhe des Budgets und auch der weiteren Aufgaben gibt es keine Trends. Dies spricht dafür, dass es von den Bedingungen in der Kommune selbst, also der Organisationskultur und den Einstellungen der relevanten Akteur:innen, abhängt, ob solche zusätzlichen Regelungen zur Beteiligung gibt.

Um auszuwerten, ob zusätzliche Regelungen einen Einfluss auf die wahrgenommene Beteiligung der kommunalen Gleichstellungsauftragten haben, wurden die Antworten derjenigen, die die Aussage bezüglich der zusätzlichen Regelungen als (eher) zutreffend erachtet haben (n=37), auf vier Fragen im Bereich Beteiligung näher betrachtet: die Einbindung in Arbeitsabläufe und Routinen und die Beteiligung an Entscheidungen, die keine Personalangelegenheiten betreffen, sowie (als Gegenprobe) die Aussage zur Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbeziehung mit den zuständigen Verwaltungsmitarbeitenden. Mit Blick auf das arithmetische Mittel ergibt sich bei allen Aussagen eine Abweichung im Vergleich zur gesamten Gruppe: Demnach erachten diejenigen, die (eher) zusätzliche Regelungen in ihren Kommunen

haben, die Aussagen bezüglich der Einbindung in Arbeitsabläufe und Routinen sowie die Beteiligung an Entscheidungen, die keine Personalangelegenheiten sind, als stärker zutreffend. Die Aussage zur Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbeziehung hingegen wird von dieser Gruppe weniger stark als zutreffend erachtet. Es ist also anzunehmen, dass zusätzliche Regelungen in den Kommunen, die über die gesetzlichen Vorgaben im NKomVG hinaus gehen, zu einer stärkeren Einbindung und Beteiligung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten führen.

Auch diese Annahme wurde durch die Berechnung des Korrelationskoeffizienten noch einmal überprüft. Für die Gruppe aller Befragten ergibt sich jeweils ein geringer positiver Zusammenhang zwischen der Einschätzung hinsichtlich zusätzlicher Regelungen und der Einbindung in Arbeitsabläufe ($r=0,18$) und Routinen ($r=0,1$) sowie hinsichtlich der Einbindung bei Maßnahmen und Projekten, die keine Personalangelegenheiten sind ($r=0,14$) und der Einbindung bei Personalangelegenheiten ($r=0,1$). Bei hauptamtlichen und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind die Zusammenhänge unterschiedlich ausgeprägt: So sticht hervor, dass die Einschätzung zu vorhandenen Regelungen in der Gruppe der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in einem mittleren positiven Zusammenhang mit den Einschätzungen hinsichtlich der Einbindung in Routinen ($r=0,32$) und bei Personalangelegenheiten ($r=0,33$) steht. Auch scheint der Zusammenhang zusätzlicher Regelungen mit der Einbindung bei Angelegenheiten, die keine Personalangelegenheiten sind, unter den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stärker ($r=0,24$ im Vergleich zu $r=0,08$). Wenn es zusätzliche Regelungen gibt, werden sie auch eher in Routinen oder Personalangelegenheiten eingebunden. Bei den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt es hier keinen Zusammenhang.

Auch hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbeziehungen gibt es unterschiedliche Einschätzungen in den beiden Gruppen: So gibt es bei den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einen geringen positiven Zusammenhang mit der Einschätzung zu zusätzli-

chen Regelungen ($r=0,13$). Unter den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hingegen gibt es einen geringen negativen Zusammenhang bezüglich der beiden Aussagen ($r=-0,23$): Das heißt, dass sie, wenn sie über zusätzliche Regelungen verfügen, weniger häufig der Aussage zustimmen, dass die Beteiligung von der Qualität der Arbeitsbeziehung mit den zuständigen Mitarbeitenden abhängt.

Zusätzliche Regelungen stehen damit zumindest teilweise in einem Zusammenhang mit einer stärkeren Einbindung. Dies gilt für hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte für die Einbindung in Arbeitsabläufe und für die nicht-hauptamtlichen für alle abgefragten Beteiligungsanlässe.

5.5 Einfluss auf die Umsetzung der Gleichstellung

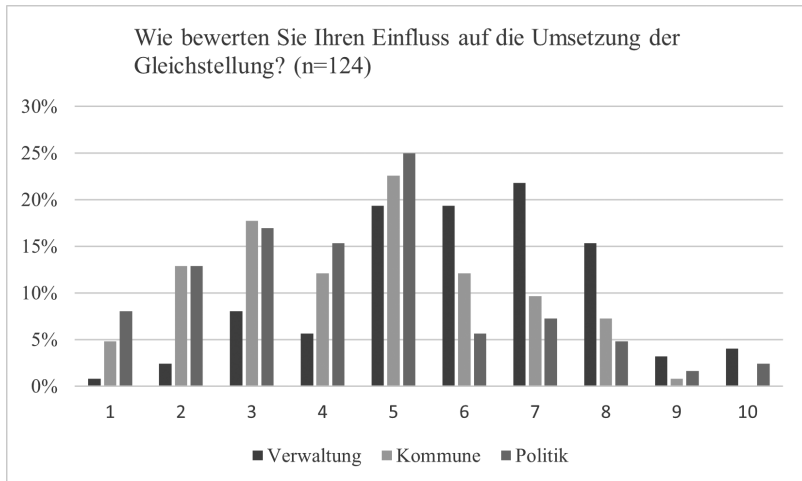
Die Wahrnehmung einen Zugang zu Macht und Wissen zu haben und diesen nutzen zu können, zeigt sich unter anderem darin, wie die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ihren Einfluss auf die Umsetzung der Gleichstellung in den Bereichen Verwaltung, gesamte Kommune und Politik einschätzen. Zu diesem Zweck wurden sie gebeten, ihren Einfluss jeweils auf einer Skala von 1 (=kein Einfluss) bis 10 (=großer Einfluss) einzuschätzen (siehe Abbildung 1).

Hinsichtlich des Einflusses auf die Verwaltung liegt der Modalwert für alle Befragten bei 7 (22 Prozent). Der Blick auf die beiden Gruppen zeigt ein etwas differenzierteres Bild: Für die Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten liegt der Modalwert ebenfalls bei 7, in der Gruppe der Nicht-Hauptamtlichen bei 5. Das arithmetische Mittel der beiden Gruppen liegt bei 6,22 bei den hauptamtlichen bzw. 5,82 bei den nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Das arithmetische Mittel über alle Befragten liegt bei 6,1. Im Vergleich zu den beiden Fragen zum Einfluss auf die Entscheidungen der Verwaltungsspitze und zum Einfluss auf die Arbeitskultur und die Arbeitsbedingungen (siehe Unterkapitel 5.3.1) ergibt sich hier ein etwas anderes Bild: Die hauptamtlichen nehmen

einen stärkeren Einfluss auf die Verwaltung wahr als die nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Auch ihren Einfluss in der gesamten Kommune schätzen die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stärker ein als ihre nicht-hauptamtlichen Kolleginnen: Bei beiden liegt der Modalwert bei 5. Das arithmetische Mittel in der Gruppe der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten liegt bei 3,9, der für ihre hauptamtlichen Kolleginnen liegt bei 4,79. Das arithmetische Mittel für alle Befragten liegt bei 4,51. Ein ähnliches Bild ergibt sich hinsichtlich des Einflusses auf die Politik. Auch hier ist in beiden Gruppen der Modalwert 5. Das arithmetische Mittel liegt für die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bei 4,58 und für ihre nicht-hauptamtlichen Kolleginnen bei 3,79. Das arithmetische Mittel für die gesamte Gruppe liegt bei 4,33.

Abbildung 1: Bewertung des Einflusses auf die Umsetzung der Gleichstellung in den Bereichen Verwaltung, Kommune und Politik durch die befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.



Quelle: Eigene Erhebung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Einfluss in die Verwaltung in beiden Gruppen am stärksten wahrgenommen wird – mit etwas Abstand gefolgt vom Einfluss auf die gesamte Kommune und vom Einfluss auf die Politik. In allen drei Bereichen schätzen die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ihren Einfluss stärker ein als ihre nicht-hauptamtlichen Kolleginnen. Dieses Ergebnis legt die Annahme nahe, dass eine bessere Ausstattung mit Ressourcen durch Hauptamtlichkeit, die Einschätzung, Einfluss auf die verschiedenen Bereiche zu haben, stärkt.

Um die Annahme zu überprüfen, dass mehr Ressourcen die Wahrnehmung des eigenen Einflusses stärken, wurde in einem ersten Schritt die Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die in der Skala einen Wert zwischen 7 und 10 angegeben haben, hinsichtlich der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen genauer in den Blick genommen. Hinsichtlich der Einschätzung zum Einfluss auf die Verwaltung sind in dieser Gruppe (n= 41) im Vergleich zur Gesamtgruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=85) mehr Befragte vertreten, die in der EG 13 oder höher eingruppiert sind, die in Vollzeit arbeiten, die Personal haben und die über ein Budget von mehr als 10.000 Euro verfügen. Auch der Anteil an Befragten, die keine weiteren Aufgaben übernehmen, ist in dieser Gruppe höher als in der Gesamtgruppe der Hauptamtlichen. Hinsichtlich der Einschätzung zum Einfluss auf die gesamte Kommune sowie auf die Politik ergeben sich ähnliche Bilder (n=18 und n=16): Auch hier sind im Vergleich zur Gesamtgruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten etwas mehr Befragte vertreten, die in EG 13 oder höher eingruppiert sind, Vollzeit arbeiten und über ein Budget von mehr als 10.000 Euro verfügen. Nur hinsichtlich der weiteren Aufgaben ist das Ergebnis bei diesen beiden Gruppen anders: Sowohl diejenigen, die ihren Einfluss in die Politik höher einschätzen, als auch diejenigen, die ihren Einfluss auf die gesamte Kommune höher einschätzen, haben häufiger weitere Aufgaben. Etwas aus dem Bild fällt zudem, dass ebenfalls in beiden Bereichen die Befragten etwas häufiger vertreten sind, die mehr als 19,5 bis 30 Stunden als kommunale Gleichstellungsbeauftragte tätig sind.

Aus der näheren Betrachtung dessen, wie kommunale Gleichstellungsbeauftragte ihren Einfluss einschätzen, lassen sich zwei Annahmen ableiten:

1. Es gibt einen Zusammenhang zwischen den vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen und der Einschätzung der Befragten, Einfluss auf die Bereiche Verwaltung, gesamte Kommune und Politik zu haben. Zentraler Faktor ist hierbei die Hauptamtlichkeit, doch auch innerhalb der Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt es Unterschiede aufgrund der vorhandenen Ressourcen.
2. Weitere Aufgaben zu haben, steht in einem Zusammenhang damit, wie die Befragten ihren Einfluss auf die unterschiedlichen Bereiche wahrnehmen: So ist anzunehmen, dass weitere Aufgaben dazu führen, dass die Befragten ihren Einfluss auf die Verwaltung als geringer einschätzen und ihren Einfluss auf Politik und die gesamte Kommune als stärker.

Zur Überprüfung der Annahme hinsichtlich der Ressourcen wurden die Einschätzungen zur ausreichenden Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen mit der jeweiligen Einschätzung zum Einfluss auf Verwaltung, gesamte Kommune und Politik in Verbindung gesetzt. Für den Einfluss auf die Verwaltung gibt es für alle wie auch für beide Gruppen einzeln einen geringen negativen Zusammenhang. Das heißt, dass die Befragten, die angegeben haben, über ausreichend Ressourcen zu verfügen, ihren Einfluss auf die Verwaltung eher geringer einschätzen. Für den Einfluss auf die gesamte Kommune gibt es für die gesamte Gruppe und die Gruppe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten keinen Zusammenhang. Für die nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt es einen geringen negativen Zusammenhang ($r=0,13$). Für den Einfluss auf die Politik gibt es für die gesamte Gruppe und die Gruppe der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten keinen Zusammenhang. Für die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt es einen geringen negativen Zusammenhang ($r=0,11$). Abschließend lässt sich festhalten, dass es zwischen den vorhandenen

Ressourcen und dem wahrgenommenen Einfluss, wenn überhaupt, nur einen geringen Zusammenhang gibt, der zudem negativ ist.

Zur Überprüfung der Annahme hinsichtlich der weiteren Aufgaben wurden die Ergebnisse zu zwei Items aus dem Themenbereich Ressourcen ausgewertet, die sich auf den Einfluss auf die Entscheidungen der Verwaltungsspitze sowie auf den Einfluss auf die Arbeitskultur und die Arbeitsbedingungen bezogen haben. Hier wurden analog zur oben beschriebenen Vorgehensweise diejenigen genauer in den Blick genommen, die die Aussagen als zutreffend oder als eher zutreffend erachtet haben.

Bei der Betrachtung der Gruppe, die aussagt, (eher) Einfluss auf die Entscheidungen der Verwaltungsspitze zu haben (n=10) gibt es sowohl Parallelen als auch Unterschiede zu den im ersten Schritt beschriebenen Beobachtungen: Keine der in EG 13 eingruppierten Befragten gibt an, dass die Aussage (eher) zutreffend ist. Hingegen sind auch hier die Befragten stärker vertreten, die mehr als 30 Stunden bis hin zu Vollzeit arbeiten. Unterstützendes Personal scheint hier keine Rolle zu spielen und auch hinsichtlich des Budgets ist die Verteilung etwas anders: Der Anteil an Frauen, die weniger als 2.500 Euro zur Verfügung haben, ist höher als in der Gesamtgruppe der Hauptamtlichen. Hinsichtlich der Frage, ob weitere Aufgaben übernommen werden, bestätigt sich hier das Bild: Alle Befragten, die die Aussage als (eher) zutreffend erachten, haben keine weiteren Aufgaben. Auf der Seite der Befragten, die die Aussage als (eher) nicht zutreffend einschätzen, sind im Vergleich zur gesamten Gruppe der Hauptamtlichen etwas mehr Befragte vertreten, die weitere Aufgaben haben.

Die Befragten, die die Einschätzung als (eher) zutreffend erachten, dass sie durch ihre Arbeit die Arbeitskultur und die Arbeitsbedingungen in ihrer Kommune beeinflussen (n=20), sind etwas häufiger in EG 13 eingruppiert, arbeiten häufiger mit mehr als 30 Stunden bis hin zu Vollzeit in ihrer Funktion und haben häufiger personelle Unterstützung als die Befragten in der gesamten Gruppe der Hauptamtlichen. Auch hier ist das Bild hinsichtlich des Budgets eher unklar: Die Gruppe der Befragten, die mehr als 10.000 bis 20.000 Euro zur Verfügung hat,

ist häufiger vertreten als in der gesamten Gruppe. Ähnlich wie bei der Aussage zum Einfluss auf die Entscheidungen der Verwaltungsspitze ist der Anteil der Befragten, die keine weiteren Aufgaben hat, größer als in der gesamten Gruppe der Hauptamtlichen. Auf Seiten der Befragten, die die Aussage als (eher) nicht zutreffend erachten, ist wiederum der Anteil derer, die weitere Aufgaben haben, größer als in der gesamten Gruppe.

Aus dieser Überprüfung ergibt sich, dass der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von personellen und finanziellen Ressourcen einerseits und der Wahrnehmung des eigenen Einflusses andererseits nur gering und zudem negativ ausgeprägt ist. Allerdings scheint es einen Zusammenhang zwischen der Übernahme oder Übertragung weiterer Aufgaben und der Wahrnehmung des Einflusses auf die Bereiche Verwaltung, gesamte Kommune und Politik zu geben: Die Befragten, die weitere Aufgaben haben, schätzen ihren Einfluss auf Politik und Zivilgesellschaft höher ein.

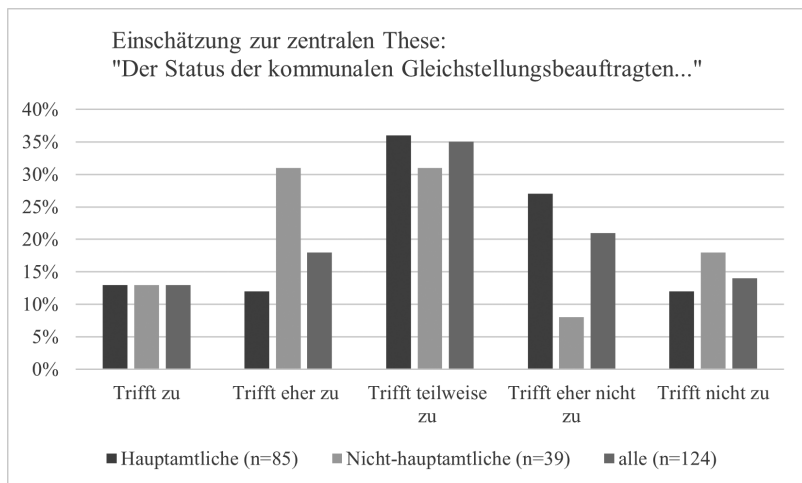
5.6 Unsicherheit des Status der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Der Großteil der Aussagen und Fragen an die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im inhaltlichen Teil der Befragung bezog sich auf die Unterthesen, die die Grundlage für die zentrale These, wonach der Status der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer jeweiligen Verwaltung unsicher ist und das dazu führt, dass sie ihrem Auftrag nicht nachkommen kann. Zum Abschluss ging es nun darum, genau diese These zur Disposition zu stellen und die Befragten um eine Rückmeldung dazu zu bitten. Diese Rückmeldung erfolgte einerseits durch die Einschätzung über die fünfstufige Skala von „trifft zu“ bis „trifft nicht zu“ und andererseits durch die Möglichkeit, die These bzw. die Bewertung zu kommentieren (siehe Abbildung 2).

Der größte Teil der Befragten (35 Prozent) erachtet die Aussage „Der Status der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer jeweiligen Verwaltung ist unsicher und diese unsichere Ausgangslage

führt dazu, dass sie ihrem Auftrag und ihrer Funktion innerhalb der Gleichstellungspolitik nicht nachkommen können.“ als teilweise zutreffend. In beiden Gruppen gibt es hier die meiste Zustimmung. Mit Blick auf die weiteren Werte ergibt sich bei den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine Tendenz dahingehend, dass die Aussage als eher nicht zutreffend oder nicht zutreffend erachtet wird. Bei den nicht-hauptamtlichen gibt es hingegen die Tendenz, die Aussage als eher zutreffend oder nicht zutreffend zu erachten. Ein Blick auf das jeweilige arithmetische Mittel bestätigt dieses Bild: Dieser liegt bei 3,13 bei den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und bei 2,87 bei ihren nicht-hauptamtlichen Kolleginnen. Der Wert für die gesamte Gruppe liegt bei 3,05.

Abbildung 2: Einschätzung der befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zur zentralen These insgesamt (n=124) sowie differenziert nach hauptamtlichen (n=85) und nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (n=39).



Quelle: Eigene Erhebung

Ein genauerer Blick auf die beiden Gruppen – also einerseits diejenigen, die die Aussage als eher zutreffend oder zutreffend erachten, und

andererseits diejenigen, die die Aussage als eher nicht zutreffend oder nicht zutreffend erachten – zeigt auf, dass die befragten hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die der Aussage nicht zustimmen, im Vergleich zur gesamten Teilnehmerinnengruppe eher in größeren Kommunen tätig sind, dass sie häufiger in EG 13 oder höher eingruppiert sind, dass sie häufiger mehr als 30 Stunden bis hin zu Vollzeit arbeiten und etwas häufiger über ein Budget von mehr als 10.000 Euro verfügen. Der Anteil derer, die weitere Aufgaben haben, ist in dieser Gruppe etwas geringer im Vergleich zur gesamten Gruppe.

Unter den Befragten, die der Aussage nicht zustimmen, sticht die Größe der Kommune nicht heraus – sie sind häufiger in Kommunen mit weniger als 20.000 als auch in Kommunen mit mehr als 200.000 Einwohner:innen tätig. Alle in dieser Gruppe sind in EG 9 bis 12 eingruppiert. Der Anteil derer, die Vollzeit arbeiten ist geringer als in der gesamten Gruppe – allerdings ist auch der Anteil derer, die mehr als 19,5 und bis zu 30 Stunden arbeiten, geringer. Auch in dieser Hinsicht ist das Bild etwas unklar. Deutlich wird jedoch, dass sie weniger häufig personelle Unterstützung haben als alle Befragten und dass sie häufiger ein Budget von weniger als 2.500 Euro zur Verfügung haben. Zudem ist der Anteil derer, die weitere Aufgaben haben höher. Auch hier lässt sich – ähnlich der Annahme aus der näheren Betrachtung der Einschätzung des Einflusses auf die verschiedenen Bereiche – ableiten, dass die Sicherheit über den Status im Zusammenhang mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen sowie der Ausübung weiterer Aufgaben steht.

Eine weitere Überprüfung des Zusammenhangs mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen und der Zustimmung zur These ergibt für die gesamte Gruppe einen geringen negativen Zusammenhang ($r=-0,24$). Auch in den beiden Untergruppen besteht dieser mit $r=-0,24$ bei den nicht-hauptamtlichen und $r=-0,25$ bei den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Eine Zustimmung zur These geht also eher mit der Einschätzung einher, nicht ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen für die Arbeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung zu haben.

Die Gelegenheit, ihre Einschätzung über die Skala hinaus durch einen Kommentar zu ergänzen, haben 44 Teilnehmerinnen genutzt. Der Blick auf das arithmetische Mittel zeigt, dass diese die zentrale These stärker als zutreffend erachtet haben als die gesamte Gruppe: Unter den Befragten, die kommentiert haben, liegt das arithmetische Mittel bei 2,7, während er in der gesamten Gruppe bei 3,05 liegt. 30 von ihnen sind hauptamtlich, 14 sind nicht-hauptamtlich in der Funktion.

Die 44 in Länge und Ausführlichkeit sowie im Inhalt sehr unterschiedlichen Kommentare wurden induktiv ausgewertet, indem im ersten Schritt aus den Kommentaren heraus Kategorien herausgearbeitet und nach und nach ergänzt wurden. Im zweiten Schritt wurden die Kategorien geclustert. Leitend war hierbei die Frage, welche Faktoren den Status der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unsicher oder sicher machen (können). Der größte Teil der Nennungen bezieht sich auf Faktoren, die den Status der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unsicher machen. Bedingt einerseits durch die Formulierung der These und möglicherweise auch bedingt dadurch, dass mehr Teilnehmerinnen die Gelegenheit zu kommentieren genutzt haben, die die These als (eher) zutreffend erachten. Dennoch – oder gerade deswegen – ermöglichen die Kommentare einen ausführlicheren Einblick über das Bewerten von Aussagen in dieser Erhebung hinaus.

a) Unsicherheit

Der Faktor, der die Arbeit aus Sicht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten am stärksten unsicher zu machen scheint, ist die Verwaltung. Wichtigster Aspekt dabei ist, dass sie keine Unterstützung durch die Verwaltung erfahren. So beschreiben die Teilnehmer:innen, dass sie nicht in die Entscheidungen der Verwaltungsspitze eingebunden sind (vgl. Ds. 83) und sie nur schwer Zugang zu Informationen haben (vgl. Ds. 112). Gleichstellung werde nicht als Querschnittsthema wahrgenommen (vgl. Ds. 85) und andere Aufgaben würden priorisiert – sowohl hinsichtlich der finanziellen Ressourcen als auch hinsichtlich der politischen Bedeutung (vgl. Ds. 115 sowie 36). Die Verwaltungsspitze sei rückwärtsgewandt (vgl. Ds. 41), berichtet eine der Teilnehmerinnen, die kommunale Gleichstellungsbeauftragte werde häufig als notwendi-

ges Übel erachtet (vgl. Ds. 41). Eine andere benennt die Abhängigkeit vom Hauptverwaltungsbeamten als problematisch (vgl. Ds. 35), und auch das Fehlen von Standards und Regelungen wird als schwierig benannt (vgl. Ds. 17). Diese Beispiele konkretisieren, wie unterschiedlich die kulturellen Rahmenbedingungen in den Verwaltungen sind und welchen Einfluss diese auf die Arbeitssituation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben. Konkretisiert wird auch die fehlende Unterstützung durch die Politik: Neben einer allgemein fehlenden Unterstützung für das Thema und teilweise traditionellen bis antifeministischen Haltungen (vgl. Ds. 80), benennt eine der Teilnehmerinnen auch den Einfluss der AfD als Gefahr (vgl. Ds. 72). Deutlich wird, welche Anforderungen an die Frauen gestellt werden:

„Es ist ein stetes Austarieren zwischen dem gesetzlichen Auftrag und vielleicht auch dem, was persönlich als wichtig erachtet wird und wie das dann wiederum umgesetzt/besprochen werden kann. Gleichstellungsbeauftragte müssen äußerst diplomatisch sein – ein Tanz auf rohen Eiern.“ (Ds. 165)

Ein weiterer relevanter Faktor ist die Wahrnehmung, dass die Ausübung der Funktion im Ehrenamt keine gute Voraussetzung ist, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und so dem eigentlichen Ziel der Gleichstellungsarbeit gerecht werden zu können (vgl. Ds. 143). Verschärft wird dies in Teilen durch die fehlende Unterstützung der Politik, die ebenfalls von mehreren Teilnehmerinnen als Faktor benannt wird. So berichtet eine Teilnehmerin, dass jährlich diskutiert werde, ob die Gemeinde noch mehr als 20.000 Einwohner:innen hat und nach wie vor eine hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen muss (vgl. Ds. 109).

Auch die fehlenden Ressourcen werden von mehreren Teilnehmerinnen als Faktor benannt. Eine der Befragten schreibt, dass die Ressourcen sie begrenzen (vgl. Ds. 64), eine andere fasst es so zusammen: „Mir macht meine Aufgabe Spaß, aber es ist zu viel Arbeit für 19,5 Stunden; die Verantwortung zu groß im Vergleich zu Bezahlung.“ (Ds. 77.) Als weitere Faktoren nennen die Teilnehmerinnen die Herausforderungen, die durch eine Tätigkeit im ländlichen Raum vorhanden sind (vgl. Ds. 110 und 114), das Arbeiten ohne Team (vgl. Ds. 41 und 174) sowie die Schwierigkeiten, die im Thema Gleichstellung selbst liegen.

Demnach werde das Thema häufig verkürzt auf geschlechtergerechte Sprache und derzeit gebe es auch eine (aus Sicht der Teilnehmerin inhaltsleere) Verschiebung auf Diversity und queere Themen (vgl. Ds. 157).

Darüber hinaus nennen einige Teilnehmerinnen verunsichernde Faktoren, die aus den Erfahrungen als kommunale Gleichstellungsbeauftragte resultieren. Resignation und Frust gehören dazu, genauso die Perspektive aufgrund der Arbeitsbedingungen selbst Altersarmut zu erfahren (vgl. Ds. 77) und das Wissen darum, dass es keine Nachfolgerin geben wird, wenn die Amtsinhaberin geht (vgl. Ds. 50). Dies verdeutlicht die Art der Belastung über die hohen zeitlichen Anforderungen hinaus, die für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bestehen. Auch benannt wird die hohe Fluktuation, die ebenfalls nicht für die Bearbeitung des Themas förderlich ist (vgl. Ds. 77), sowie das Fehlen rechtlicher Mittel – insbesondere von Sanktionsmöglichkeiten (vgl. Ds. 33 und 103).

b) Sicherheit

Der wichtigste und der von den meisten Teilnehmerinnen als Sichergebend genannte Faktor ist die Verankerung der Funktion kommunale Gleichstellungsbeauftragte im NKomVG. Eine Einschränkung erfolgt aus Sicht der Teilnehmerinnen nur dadurch, dass die Verwaltung diese gesetzlichen Vorgaben nicht umsetzt und keine Sanktionsmöglichkeiten vorhanden sind (vgl. Ds. 43). Ein weiterer Faktor, der die Wahrnehmung der Sicherheit stärkt, ist daher die Unterstützung durch Verwaltung und Politik. Wenn die Anerkennung für die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vorhanden ist (vgl. Ds. 95) und sie auch in kritischen Situationen Rückendeckung erhält, stärkt dies ihre Position (vgl. Ds. 38).

Darüber hinaus stärkende Faktoren sind aus Sicht der Teilnehmerinnen die Verwaltungserfahrung, die aufgrund der eigenen Berufsbiographie in die Funktion eingebracht werden kann (vgl. Ds. 116), und auch das Vorhandensein von Verbündeten außerhalb der Verwaltung, die bei der Umsetzung von Maßnahmen oder auch bei der Beteiligung helfen können (vgl. Ds. 43 und 138). Bei konkreten Problemen als

Ansprechpartnerin gesehen zu werden, wird ebenfalls von einer Teilnehmerin als positiver Faktor benannt (vgl. Ds. 114).

In den Rückmeldungen wird noch einmal sehr deutlich, welchen Einfluss das konkrete kulturelle Umfeld in den Verwaltungen und auch in der Politik auf die Arbeitssituation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hat. Die Frage, ob Verwaltung und Politik ihre Arbeit unterstützen, ist zentral für die Arbeitssituation. Fehlende Unterstützung schwächt die Position und damit die Umsetzung der Gleichstellung in der Kommune und führt so dazu, dass die vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht erfüllt werden. Die Zivilgesellschaft wird nur von wenigen Teilnehmerinnen als Faktor genannt. Wenn sie benannt wird, dann als stärkender Faktor – als Verbündete, die unterstützen können. Die Regelungen des NKomVG werden als stärkend wahrgenommen – gleichwohl fehlen die Sanktionsmöglichkeiten, die dafür sorgen, dass kommunale Gleichstellungsbeauftragte die Verwaltungsrealität auch ohne Unterstützung von Politik und Verwaltung in ihrer Kommune beeinflussen können.

5.7 Fehlende Aspekte aus Sicht der Befragten

Zum Abschluss hatten die Befragten die Möglichkeit, Aspekte zur Arbeitssituation von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu ergänzen, die aus ihrer Sicht in der Befragung gefehlt haben. Ziel war es, Hinweise auf mögliche Leerstellen in der Befragung und weitere ergänzende Gedanken und Ideen zur Arbeitssituation der Befragten zu erhalten. Diese Möglichkeit nutzten 42 Teilnehmerinnen, darunter 31 hauptamtliche und 11 nicht-hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Im Wesentlichen waren es inhaltliche Anregungen oder auch konkrete Beispiele für weitere Fragestellungen. Genannt wurden jedoch auch Vorschläge für Veränderungen, die aus Sicht der Teilnehmerinnen die Arbeitssituation von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verbessern könnten.

Ein wesentlicher Teil der Rückmeldungen bezog sich auf die Situation der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftrag-

ten. Zunächst einmal ausgelöst durch die Struktur der Befragung, die keine Abfrage der konkreten Ressourcen von nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vorsah. Dementsprechend wurde in mehreren Fällen der Wunsch formuliert, auch dies zu erfassen. Zudem wurde noch einmal explizit benannt, dass die nicht-hauptamtliche Ausübung der Funktion nicht förderlich für das mit der Funktion verbundene Ziel sei (vgl. Ds. 38, 46 u. a.). Vorgeschlagen wurde auch, das Vorhandensein eines Gleichstellungsplans nach NGG abzufragen (vgl. Ds. 122) sowie einen Blick darauf zu werfen, inwiefern sich in den vergangenen Jahren die Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verbessert oder verschlechtert hat (vgl. Ds. 35).

Wie bereits in der Auswertung des Freitextes zur Aussage über den unsicheren Status der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nahm die Verwaltung und deren Verantwortung für die Arbeitssituation viel Raum in den Rückmeldungen ein. Benannt wurde unter anderem, dass in der Verwaltung Unklarheit über die Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten herrsche (vgl. Ds. 38 und 157), welchen Einfluss die Anerkennung der Arbeit habe (vgl. Ds. 91 und 103) und dass es Unsicherheit durch politischen Wechsel gebe (vgl. Ds. 102 und 140). Eine Teilnehmerin berichtet von Dienstreiseregulungen, die die Teilnahme an überregionalen Vernetzungstreffen fast unmöglich machen (vgl. Ds. 133). Benannt wurden weitere Aspekte: So berichteten Teilnehmerinnen von ihrer unzureichenden räumlichen Ausstattung (vgl. Ds. 72 und 77), andere wiederum beschrieben ihre psychische Belastung durch ein – so eine der Teilnehmerinnen – toxisches Arbeitsumfeld (vgl. Ds. 64 und 127). Eine der Teilnehmerinnen fasste ihre Zusammenarbeit in der Verwaltung so zusammen:

Ich habe seit Jahren keine Rücksprachen mit meinem HVB, habe keine Sanktionsmöglichkeiten, und bin auf Gedeih und Verderb der Abwahlmöglichkeit mit einfacher Mehrheit ausgeliefert. (Vgl. Ds. 102)

Benannt wurde ebenfalls wieder die mangelnde Ausstattung mit Ressourcen (vgl. Ds. 86 und 104) und auch die besondere Situation von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf dem Land: Die Haltung der Menschen auf dem Land sei häufig traditioneller und leider sei

gerade hier die Ausstattung in der Regel schlechter (vgl. u. a. Ds. 22 und 115). Darüber hinaus benennt eine der Teilnehmerinnen die fehlende Einarbeitung als problematisch: „[...] ich erhielt keine Einarbeit [sic!] (fachfremd) und musste mir den Großteil der Arbeit selbst erschließen und beibringen.“ (Ds. 127.) Es handelt sich dabei um eine hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte.

In den Rückmeldungen wird auch auf übergeordnete gesetzliche Regelungen zur Absicherung der Funktion verwiesen, die derzeit aus Sicht der Teilnehmerinnen fehlen (vgl. u. a. Ds. 159 und 165). Eine weitere Teilnehmerin konstatiert zudem, dass das zuständige Landesministerium kaum vorkomme und zum Beispiel die Gleichstellungsberichte nach NKomVG nicht von den Kommunen abfordere (vgl. Ds. 91).

Die Handlungsvorschläge, die die Teilnehmerinnen einbringen, beziehen sich überwiegend auf gesetzliche Rahmenbedingungen und sind sehr konkret:

- Es sollten Sanktionsmöglichkeiten geschaffen werden, wenn die kommunale Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt wird oder Berichte nicht rechtzeitig verfasst werden. Zudem sollte es ein Veto-recht für sie geben (vgl. u. a. Ds. 87 und 139).
- Die Qualifikation und auch die Bezahlung von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sollten vereinheitlicht werden. So könnte analog zu den Regelungen im NGG für behördliche Gleichstellungsbeauftragte die Zahl der Einwohner:innen für die Festsetzung des Stellenumfangs herangezogen werden (vgl. u. a. Ds. 39 und 149).
- Die Beteiligung an Personalangelegenheiten wird überwiegend als Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren verstanden – doch eine Beteiligung sollte auch bei Abmahnungen und Kündigungen stattfinden (vgl. Ds. 113).
- Hinsichtlich der Situation der nicht-hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt es widersprüchliche Vorschläge. Während die einen der Ansicht sind, dass alle kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich tätig sein sollten, fordern die anderen die Erhöhung der Aufwandsentschädigung und die Einfüh-

rung des Stimmrechts in den überregionalen Gleichstellungsnetzwerken (LAG und BAG) (vgl. Ds. 126).

- Die Funktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sollte dahingehend verändert werden, dass die Funktion jeweils von einem Team aus Mann und Frau ausgeübt wird (vgl. Ds. 38).
- Es sollte Klarheit darüber geschaffen werden, wer in den Kommunen für die Situation queerer Menschen zuständig ist und ob dies die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist (vgl. Ds. 171).

Die Rückmeldungen machen deutlich, dass es mehr Aspekte hinsichtlich der Arbeitssituation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu berücksichtigen gibt als in der Umfrage abgedeckt wurden und auch abgedeckt werden konnten. Gerade die Aspekte räumliche Ausstattung und das angenommene Gefälle zwischen Stadt und Land haben in der vorliegenden Arbeit keine übergeordnete Rolle gespielt. Zudem werden in den Rückmeldungen auch die Einflüsse gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen auf die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten deutlich: Von teilweise antifeministischen Einstellungen in der Bevölkerung bis hin zur Frage, welche Rolle queere Personen in ihrer Arbeit spielen (sollen). Darüber hinaus konkretisieren diese weiteren Aspekte auch die Einschätzungen der Teilnehmerinnen hinsichtlich der Aussagen im ersten Teil der Befragung zu den Themen Ressourcen, Beteiligung und Zusammenarbeit. Die Ausführungen konkretisieren die Aussagen und veranschaulichen die Arbeitsbedingungen von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Bemerkenswert ist der schiere Grad der Verzweiflung einzelner Teilnehmerinnen, wie es dieser Beitrag zeigt:

Ich empfinde das ewige Arbeiten gegen Windmühlen als sehr sehr mühevoll. Oft reichen mir Wochenenden nicht aus, um mich von der Woche zu erholen. Das liegt nicht nur am Umfang der Aufgaben, eher auch am ewigen priorisieren und dem damit verbundenen Absagen diverser Anfragen oder Termine. [...] Zudem belastet mich im Alltag sehr das Alleinsein und der fehlende Austausch in der Behörde. Ich kann nur sehr wenige z.B. um eine Einschätzung bzgl. einer geplanten Aktion fragen, da niemand sonst mit dem Thema Gleichstellung befasst ist. Möchte ich mich also mal austauschen, muss ich stundenlang erklären (ich meine das wertfrei, woher soll die Person es auch wissen), wieso weshalb warum und die Vorteile der Idee, damit ich überhaupt eine konstruktive Rückmeldung erhalten kann. (Ds. 127)

Die von den Teilnehmerinnen benannten Verbesserungsvorschläge werden in Teilen im abschließenden Fazit noch einmal aufgegriffen werden, gerade die Sanktionsmöglichkeiten und die Vorgabe hinsichtlich personeller Ressourcen haben das Potenzial, die Arbeitssituation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu stärken. Zudem rühren die Frage nach der Ausübung der Funktion durch gemischtgeschlechtliche Teams und auch die Frage nach der Verortung der Anliegen von queeren Menschen in den Kommunen an grundsätzlichen Fragen zur Ausrichtung der Funktion und der Gleichstellungspolitik insgesamt und bedürfen einer Klärung.

5.8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ausgangspunkt der Befragung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen war die These, dass ihr Status in ihrer jeweiligen Verwaltung unsicher ist und dazu führt, dass sie ihrem Auftrag und ihrer Funktion innerhalb der Gleichstellungspolitik nicht nachkommen kann. Voraussetzung für das Zutreffen dieser Annahme war, dass die konkretisierenden Annahmen erfüllt sind – und genau das soll in diesem Abschnitt zusammenfassend in den Blick genommen werden.

- a) Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben viele Aufgaben und verfügen nicht über ausreichend Ressourcen im Sinne von Finanzen, Personal und Zugang zu Wissen und Macht, um diese erfüllen zu können. Zusätzlich sind sie in hohem Maße damit beschäftigt, die Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen, zu sichern.

Aus Sicht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben diese viele Aufgaben und sie verfügen nicht über ausreichend Ressourcen im Sinne von Finanzen, Personal und Zugang zu Wissen und Macht, um diese erfüllen zu können. Einzig die Annahme, dass sie in hohem Maße damit beschäftigt sind, die Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen, zu sichern, konnte nicht bestätigt werden. Hinsichtlich der Belastung gaben insbesondere die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten an, aufgrund ihrer Arbeitssituation stark belastet zu sein.

Ein Blick auf die Ursachen ergab, dass es hier einen Zusammenhang zu den nicht in ausreichendem Maße vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen gibt und dass die Erwartungshaltungen der Zivilgesellschaft sowie die besondere Verantwortung als Person für die Umsetzung und den (Miss)Erfolg der Gleichstellungsarbeit in der Kommune ebenfalls in Verbindung mit der wahrgenommenen Belastung stehen.

Eine nähere Betrachtung des Einflusses als Bestandteil des Zugangs zu Macht und Wissen ergab, dass die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einen höheren Einfluss auf Verwaltung, gesamte Kommune und Zivilgesellschaft wahrnehmen als ihre nicht-hauptamtlichen Kolleginnen. Beide Gruppen schätzen ihren Einfluss auf die Verwaltung höher ein als ihren Einfluss auf die gesamte Kommune und die Zivilgesellschaft. Ein Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist hinsichtlich der Wahrnehmung weiterer Aufgaben zu erkennen: Hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit weiteren Aufgaben bewerten ihren Einfluss auf Politik und Zivilgesellschaft höher.

Für die weitere Befassung mit der Arbeitssituation von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen ist davon auszugehen, dass die Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen für Entlastung sorgen kann. Zudem kann der Einfluss der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Verwaltung dadurch gestärkt werden, dass sie sich auf ihre Kernaufgabe konzentrieren kann und keine weiteren Aufgaben übernehmen muss.

- b) Die Funktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist in der Art und Weise ihrer Ansiedlung innerhalb der Verwaltung einzigartig. In Verbindung damit, dass sie die einzige Institutionalisierungsform der Gleichstellungspolitik darstellt und zudem jede einzelne Kommune eine andere Kultur im Umgang mit der Gleichstellungsbeauftragten hat, sind sie in mehrerlei Hinsicht Einzelkämpferinnen.

Dass die Funktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Art und Weise ihrer Ansiedlung innerhalb der Verwaltung einzigartig

ist, das zeigen die Ergebnisse hinsichtlich der besonderen Verantwortung, dass sie als Person für den Umsetzungsstand der Gleichstellung in ihrer Kommune stehen und dass deren (Miss)Erfolg mit ihnen verbunden wird.

Ergänzt wird diese Perspektive durch den Blick auf die Beteiligung innerhalb der Kommune. Während landesgesetzliche Regelungen eine Auswirkung auf die Praxis in den Kommunen zu haben scheinen, stehen zusätzliche Regelungen innerhalb der Kommunen nicht im Zusammenhang mit einer stärkeren Beteiligung. Es ist anzunehmen, dass die Kultur innerhalb der Verwaltung noch stärker wirkt als angenommen und dass Verwaltungen, die keine gleichstellungsorientierte Kultur pflegen, ausschließlich durch andere äußere Bedingungen zu einer funktionsgerechten Einbindung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bewegt werden können.

Diese beiden Ergebnisse – die Wahrnehmung als Verantwortliche für die Gleichstellungsarbeit in der Kommune und die fehlende Gleichstellungsorientierung der Verwaltung – verdeutlichen die Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als Einzelkämpferin. Die Wahrnehmung als Fremdkörper ist wenig ausgeprägt, doch die Einschätzung, Einzelkämpferin zu sein, teilen die Befragten überwiegend. Verstärkt wird der Eindruck dadurch, dass ein Teil der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nur eingeschränkt auf Vertrauenspersonen zurückgreifen können, mit denen sie auf Augenhöhe ihre Arbeitssituation besprechen können.

- c) Es gibt teilweise hohe und auch widersprüchliche Erwartungshaltungen gegenüber der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten seitens Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft (insbesondere der Frauenbewegung). Hinzu kommt der eigene Anspruch, der herausragenden Aufgabe als *Berufsfeministin* gerecht werden zu wollen.

Auch die Erwartungshaltungen von Akteur:innen in Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft fanden in den Ergebnissen ihren Widerhall – gleichwohl nicht in der Widersprüchlichkeit, die in der Ausgangstheorie beschrieben wurde. Gleichzeitig wird aus der genaueren Analyse klar, dass diese Erwartungshaltungen einen Teil der Belastung der kom-

munalen Gleichstellungsbeauftragten ausmachen: die Erwartungen seitens der Zivilgesellschaft und die besondere Verantwortung für das Gelingen der Gleichstellungsarbeit in der Kommune. Wie keine andere Funktion steht die Gleichstellungsbeauftragte als Person für ihr Thema und für das Gelingen der Arbeit einer ganzen Organisation in diesem Bereich. Dies gilt insbesondere für die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Zusammenfassend und mit Blick auf alle drei Thesen ist aufgrund der Ergebnisse der Befragung davon auszugehen, dass die zentrale These zutrifft. Allerdings teilen die befragten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten diese Einschätzung nur eingeschränkt. Aus den Rückmeldungen im Freitext wird deutlich, dass die Verankerung der Funktion im NKomVG als wichtige Stärkung des Status wahrgenommen wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass vieles im Argen liegt – zum einen zeigen dies die Einschätzungen zu den Aussagen im inhaltlichen Hauptteil der Befragung, zum anderen wird dies in den frei formulierten Kommentaren zur These (siehe Unterkapitel 5.6) deutlich. Dreh- und Angelpunkt ist die Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch Verwaltung und Politik sowohl auf kommunaler Ebene als auch im Land. Nur so gelingt es, dass die vorhandenen Gesetze angewendet werden. Dass nur wenige es als zutreffend erachten, dass ihnen in ihrer Arbeit Steine in den Weg gelegt werden, ist erfreulich. Gleichzeitig gibt es viele andere Möglichkeiten, der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Arbeit zu erschweren. Doch was bedeuten die Ergebnisse der Befragung nun für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte als Element der Gleichstellungspolitik?

