

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zweiter Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen

Gliederung	Seite
A. Einleitung	3
I. Der Auftrag des Deutschen Bundestages	3
II. Berichtsgegenstand	3
B. Allgemeine Bemerkungen zu Gleichstellungsstellen	5
I. Entwicklung	5
II. Zielsetzung und Auftrag der Gleichstellungsstellen	6
C. Gleichstellungseinrichtungen im Bereich des Bundes	6
I. Institutionelle Entwicklung	6
II. Das BMFJ als „Gleichstellungsstelle“ der Bundesregierung	6
III. Frauenbeauftragte in Bundesbehörden	8
1. Rechtslage	8
2. Situation der Frauenbeauftragten	10
IV. Frauenreferate in Bundesministerien	11
D. Gleichstellungseinrichtungen der Länder	12
I. Gleichstellungsstellen der Landesregierungen	12
1. Entwicklung und Organisationsformen der Landesgleichstellungsstellen	12
2. Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte	16
3. Zusammenarbeit der Gleichstellungsstellen	18
4. Zusammenfassung	18
II. Landesbehörden	19
E. Kommunale Gleichstellungsstellen und Frauenbüros	19
I. Allgemeine Entwicklung	19
II. Situation der Gleichstellungsstellen im Überblick	19
III. Vernetzung der Gleichstellungsstellen untereinander	21

	Seite
IV. Juristische Diskussion	22
V. Gleichstellungsstellen in den alten Bundesländern	23
VI. Gleichstellungsstellen in den neuen Bundesländern und Berlin	27
1. Entwicklung und Situation der Gleichstellungsarbeit	27
2. Situation in den einzelnen Ländern	28
VII. Meinungsbild zu Aufgabenstellung, Zuständigkeit und Organisationsform von Gleichstellungsstellen	31
VIII. Weitere Empfehlungen	33
F. Zusammenfassung	34
G. Ausblick	35
Anhang I	
Tabelle: Landesgleichstellungsstellen nach Organisationsform	36
Anhang II	
Tabelle: Kommunale Gleichstellungsstellen nach Bundesländern	37
Anhang III	
Übersicht: Rechtsgrundlagen für kommunale Gleichstellungsstellen in den Bundesländern	38
Anhang IV	
Auszüge aus geltenden Gesetzen, die die Bestellung von Gleichstellungsauftragten vorschreiben	40
Anhang V	
Umfragen, Untersuchungen und Übersichten über kommunale Gleichstellungsstellen in den einzelnen Bundesländern (ab 1991)	45

A. Einleitung

I. Der Auftrag des Deutschen Bundestages

Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluß vom 11. Oktober 1991 die Bundesregierung einstimmig aufgefordert,

- „1. dem Deutschen Bundestag bis Mitte 1992 in einem weiteren Bericht über Erfahrungen mit Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden insbesondere in den neuen Bundesländern zu berichten;
2. einen Vorschlag in Zusammenarbeit mit den Ländern und den Kommunen zu entwickeln, der Mindestanforderungen für die Aufgabenstellung, Zuständigkeit und Organisationsform von Gleichstellungsstellen enthält;
3. noch in diesem Jahr einen Gesetzentwurf vorzulegen, in dem die Bestellung und Kompetenzen von Frauenbeauftragten in der öffentlichen Verwaltung des Bundes geregelt werden.“

(Drucksache 12/872)

Dem ersten Auftrag kommt die Bundesregierung mit dem vorliegenden Bericht nach. Dem zweiten Auftrag wird mit dem Meinungsbild zu Aufgabenstellung, Zuständigkeit und Organisationsform von Gleichstellungsstellen, das gemeinsam mit Vertreterinnen von Gleichstellungsstellen auf Länder- und kommunaler Ebene erarbeitet wurde, Rechnung getragen.

Der dritte Auftrag wird mit dem Entwurf des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes erfüllt, der in Artikel 1 Regelungen über Frauenbeauftragte in der Bundesverwaltung enthält (vgl. Abschnitt C, Kapitel III) und sich derzeit in der parlamentarischen Beratung befindet.

Der erste Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden vom 28. Juni 1989 (Drucksache 11/4893) beruhte auf dem Beschluß des Bundestages vom 10. Dezember 1986, mit dem die Bundesregierung aufgefordert wurde, die „Erfahrungen mit den Gleichbehandlungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden auszuwerten und ihm im Rahmen eines Berichts Vorschläge für deren Ausgestaltung vorzulegen“. Der Beschluß war nach ausführlicher Beratung des Berichts der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft des Deutschen Bundestages vom 29. August 1980 gefaßt worden.

Der Gleichstellungsstellenbericht der Bundesregierung von 1989 (im folgenden abgekürzt: Bericht 1989) beschreibt die Anfänge der Gleichstellungseinrichtungen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene seit Mitte der 70er Jahre und zeigt, daß die 80er Jahre sozusagen ein „Jahrzehnt der Gleichberechtigungsinstitutionen“ genannt werden können, da die Zahl

der Gleichstellungsstellen in Städten, Gemeinden und Kreisen sprunghaft anstieg, nämlich zwischen 1982 und 1989 von Null auf knapp 500. Bereits 1989, zum Ende des Berichtszeitraums, zeichnete sich die weitere Entwicklung dieser Institutionen deutlich ab. 1991, als der Bericht im Parlament und den Ausschüssen beraten wurde, war die Zahl der kommunalen Gleichstellungsstellen auf rund 900 (davon ca. 300 in den neuen Bundesländern) gestiegen. Heute gibt es 1 256 kommunale Gleichstellungsstellen (Stand: 11. August 1993).

Der Bericht 1989 gibt ferner einen Überblick über die bei den einzelnen Landesregierungen angesiedelten Gleichstellungsstellen sowie deren Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattungen. Darüber hinaus stellt er die Entwicklung der institutionalisierten Gleichstellungspolitik auf Bundesebene dar.

In der Diskussion über den ersten Gleichstellungsstellenbericht wurde die Forderung nach einer einheitlichen Rechtsgrundlage für die Bestellung und Kompetenzen von Frauenbeauftragten in Bund, Ländern und Gemeinden erhoben. Eine derartige einheitliche Rechtsgrundlage für die gesamte Bundesrepublik würde jedoch unserem föderalistischen System widersprechen. Der Bund hat für die Länder und Kommunen nach unserer Verfassung keine Zuständigkeit. Entsprechend betonte die Bundesministerin für Frauen und Jugend, Dr. Angela Merkel, in ihrer Rede anläßlich der Bundestagsdebatte über den Bericht am 18. April 1991, daß die Bundesregierung in die Organisationsgewalt der jeweiligen Verwaltungsträger nicht eingreifen wolle und aus verfassungsrechtlichen Gründen auch nicht eingreifen dürfe. Der Bericht enthalte aber allgemeine Erfahrungswerte, die den zuständigen Entscheidungsträgern durchaus als Hilfestellung dienen könne. Die Ministerin sprach sich dafür aus, den Bericht fortzuschreiben. Dies sei aufgrund der weiteren Entwicklung, insbesondere auch in den neuen Bundesländern, notwendig. In der zweiten Debatte über den Bericht, im Verlauf der Debatte zur Frauenförderung am 11. Oktober 1991, kündigte sie außerdem an, daß die Bundesregierung die Empfehlungen des Berichts 1989 verfeinern werde.

II. Berichtsgegenstand

Gemäß dem Auftrag des Deutschen Bundestages sind die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen Gegenstand des Berichts. Unter Gleichstellungsstellen sind solche Institutionen im Bereich der öffentlichen Verwaltung zu verstehen, die geschaffen wurden, zur Gleichberechtigung von Frau und Mann beizutragen. Ihre gemeinsame Aufgabe ist es,

- sich mit den Fragen der rechtlichen und tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern generell,
- mit speziellen frauenrelevanten Fragen innerhalb eines politisch-administrativen Aufgabengebiets,
- mit der Chancengleichheit von Frauen in der Personalpolitik einer Behörde zu befassen.

Während der Bundestag in seinem Auftrag an die Bundesregierung 1986 noch von „Gleichstellungsstellen“ sprach, hat sich inzwischen der Begriff „Gleichstellungsstelle“ etabliert. Neben „Frauenbüro“ (auf kommunaler Ebene) ist „Gleichstellungsstelle“ die häufigste Bezeichnung. Amtsinhaberinnen bzw. Leiterinnen der Einrichtung werden meist als Gleichstellungsbeauftragte oder Frauenbeauftragte bezeichnet. Die Begriffe haben sich weitgehend durchgesetzt gegenüber Bezeichnungen wie z. B. Frauengleichstellungsstelle, Gleichstellungsstelle für Frauenfragen, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann. Je nach Organisationsform und Ansiedlung findet man auch Bezeichnungen wie „Frauenamt“ (z. B. in Köln) oder „Referat für Gleichstellungsfragen“ und in den Landesregierungen zum Teil „Leitstelle“.

Mit der Verwendung der Begriffe Frauenbeauftragte/Frauenbüro oder Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsstelle ist oftmals eine bestimmte Anschauung oder Wertung verbunden. Die Begriffe Frauenbeauftragte oder Frauenbüro werden häufig bewußt gewählt, um deutlich zu machen, daß das Gleichstellungsdefizit praktisch ausschließlich zu Lasten der Frauen geht. In dem vorliegenden Bericht werden beide Begriffspaare synonym verwendet.

Der Bericht erstreckt sich auf folgende Einrichtungen:

a) im Bereich des Bundes:

- auf das Bundesministerium für Frauen und Jugend als federführendes Ressort für Frauen- und Gleichstellungsfragen,
- auf Frauenbeauftragte in der Bundesverwaltung,
- am Rande auf die mit Frauenfragen befaßten Referate der einzelnen Bundesressorts.

b) im Bereich der Länder:

- auf die für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständigen Stellen der Länder,
- auf Frauenbeauftragte in Landesbehörden.

c) im kommunalen Bereich:

- auf Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsstellen und Frauenbüros in Städten, Gemeinden und Kreisen.

Der aktuelle Bericht trägt den Titel „Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über

die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen“, da der Begriff „Kommune“ sowohl Städte und Gemeinden als auch Kreise einbezieht.

Nicht behandelt werden in diesem Bericht Einrichtungen mit ähnlichen Bezeichnungen und ähnlichen Zielsetzungen in privaten Unternehmen, Verbänden, Rundfunk- und Fernsehanstalten, Gewerkschaften und politischen Parteien. Weitgehend außer Betracht bleiben Ausschüsse, Kommissionen o. ä. in Bund, Ländern und Kommunen, die sich ausschließlich oder neben anderen Themen mit Frauenfragen befassen.

Da sich der vorliegende Bericht auch als eine Fortschreibung versteht, werden die im Bericht 1989 enthaltenen Informationen im allgemeinen nicht wiederholt bzw. nur verkürzt mit Verweisen auf den ersten Bericht wiedergegeben. Ziel ist es aufzuzeigen:

- was sich gegenüber 1989 verändert hat,
- welche Entwicklungen stattgefunden haben,
- inwieweit die Empfehlungen des Berichts 1989 realisiert werden konnten und
- wie Entstehung und Entwicklung der kommunalen Gleichstellungsstellen in den neuen Bundesländern verlaufen sind.

Gleichstellungsstellen sind in den letzten Jahren vermehrt Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtungen geworden. Es existiert mittlerweile eine große Zahl von Veröffentlichungen, darunter empirische Untersuchungen, Gutachten, Aufsätze, Monographien, Sammelbände, auf die auch für den Bericht zurückgegriffen werden konnte. Eine Auswertung der Literatur liefert z. B. die Bibliographie von Doris Richelmann „Gleichstellungsstellen, Frauenförderung, Quotierung“, die als Band 3 der Reihe „Bibliographien Frauenforschung“ des Instituts Frau und Gesellschaft im Jahr 1991 erschienen ist. Daneben wurden für den Bericht auch Reden, Presseerklärungen sowie von Gleichstellungsstellen herausgegebene Publikationen ausgewertet. In verschiedenen Bundesländern sind Untersuchungen unterschiedlichen Umfangs zu Gleichstellungsstellen erschienen, die von der jeweiligen Landesregierung oder von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Landesarbeitsgemeinschaften in Auftrag gegeben oder durchgeführt wurden. Diese Untersuchungen bilden eine wichtige Grundlage für den Bericht.

Eine wichtige Vorarbeit für den Bericht bestand in zahlreichen Gesprächen mit Vertreterinnen von Gleichstellungsstellen auf Länder- und kommunaler Ebene und vor allem in der Einberufung einer Konferenz zur Erarbeitung eines Meinungsbildes zu Aufgaben, Zuständigkeiten und Organisationsformen kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen durch die Bundesregierung.

B. Allgemeine Bemerkungen zu Gleichstellungsstellen

I. Entwicklung

Als die Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft des Deutschen Bundestages sich 1974 erstmals mit dem Thema „Gleichbehandlungsstellen“ befaßte, waren solche Einrichtungen in Ansätzen auf Bundes- und Länderebene vorhanden. Seit Beginn der 70er Jahre existierten in einigen Ministerien der Länder Verwaltungseinheiten, die sich speziell mit Frauenfragen befaßten. Innerhalb der Bundesregierung wurde 1979 der Arbeitsstab Frauenpolitik errichtet (vgl. Abschnitt C, Kapitel I). Die eigentliche Entwicklung setzte Anfang der 80er Jahre ein. Auf kommunaler Ebene wurde die erste Gleichstellungsstelle 1982 in Köln errichtet.

Die Einrichtung von Gleichstellungsstellen geht einerseits unmittelbar auf entsprechende Forderungen von Frauen in Verbänden, Gewerkschaften und Parteien und auf die Empfehlung der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft zurück. Sie sind aber auch Ausdruck des tiefgreifenden Wandels der Stellung der Frau in der Gesellschaft, wie die „neue Frauenbewegung“ Ende der 60er Jahre nur zu deutlich machte. Zunehmend war deutlich geworden, daß trotz Verankerung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Artikel 3 des Grundgesetzes, trotz weitgehender rechtlicher Gleichstellung auf der Basis dieses Verfassungsgebotes, die Gleichberechtigung in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, im gesamten öffentlichen Leben und im Bewußtsein von Männern und Frauen noch keineswegs verwirklicht war. Daher drängten die Frauen auf einen Abbau der Diskriminierungen, auf gleichberechtigte Teilhabe und Mitgestaltung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens, forderten konkrete Veränderungen der gesellschaftlichen Verhältnisse und zum Teil auch Institutionen zur Verwirklichung dieser Veränderungen und zur Überwachung des Gleichheitsgebotes.

Gleichstellungsstellen waren dabei zunächst keineswegs unumstritten, sondern wurden von verschiedenen Positionen kritisch betrachtet: zum einen stießen sie auf Skepsis im politischen Bereich und in den Kommunalverwaltungen, einschließlich der Personalvertretungen. Diese Vorbehalte sind zum Teil bis heute noch nicht vollständig ausgeräumt. Zum anderen lehnten auch besonders engagierte Frauen, z. B. Teile der autonomen Frauenbewegung, die Gleichstellungsstellen als bürokratische Institutionen ab und befürchteten, Frauenpolitik werde an Durchschlagskraft verlieren, wenn sie administrativ eingebunden werde. Inzwischen werden kommunale Gleichstellungsbeauftragte aber weitgehend als Vermittlerinnen zwischen der Frauenbewegung und den Bürgerinnen einerseits und dem politisch-administrativen System andererseits anerkannt. Auch die Zusammenarbeit zwischen autonomer Frauenbewegung, Frauengruppen und Gleichstellungsbeauftragten ist ins-

gesamt gut. Viele Gleichstellungsbeauftragte kommen aus der Frauenbewegung.

Die Entwicklung der Gleichstellungsstellen ist sicher noch nicht abgeschlossen. In einigen alten Bundesländern stehen neue gesetzliche Regelungen an oder sind bereits in Kraft, die die Kommunen zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verpflichten. In den neuen Bundesländern ist die Situation aufgrund der Entwicklung neuer Kommunalverfassungen zum Teil noch offen. Während einerseits immer noch neue Gleichstellungsstellen und Frauenbüros entstehen, werden andererseits Stellen wieder abgebaut. Auch auf Länder- und Bundesebene ist die Entwicklung weitergegangen. Das Bundesministerium für Frauen und Jugend führt eine Liste der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsstellen in Ländern und Kommunen, die laufend aktualisiert wird. Auf die genannten Punkte wird in den folgenden Kapiteln genauer eingegangen.

Auch auf *internationaler Ebene* gibt es — wie im Abschlußdokument der UN-Weltfrauenkonferenz von Nairobi 1985 gefordert — Institutionen zur Überwachung und Verbesserung des Status der Frau. Aufgabe dieser Institutionen ist es u. a., die Regierungen zu beraten und innerhalb ihrer Befugnisse eigene Maßnahmen durchzuführen.

Einen Überblick über nationale Einrichtungen zur Förderung der Frau gibt das Handbuch der Vereinten Nationen „Directory of National Machinery for the Advancement of Women“, das in seiner neuesten Auflage aus dem Jahr 1993 Angaben über Institutionen in 128 Staaten enthält. Danach haben knapp 20 % der aufgeführten Staaten nationale Einrichtungen im Rang eines Ministeriums.

Die Bundesregierung arbeitet mit folgenden internationalen Institutionen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung zusammen bzw. ist in diesen vertreten:

- in der *EG-Kommission* mit dem Referat für Chancengleichheit der Generaldirektion V, das mit der Umsetzung des Dritten mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1991 bis 1995) beauftragt ist; sie ist im Beratenden Ausschuß für die Chancengleichheit von Frauen und Männern vertreten.
- mit dem Lenkungsausschuß für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern des *Europarats*,
- in der *OECD* in der Arbeitsgruppe „Frauen in der Volkswirtschaft“,
- in der Frauenrechtskommission der *Vereinten Nationen*: Die Frauenrechtskommission ist mit der Vorbereitung der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking befaßt. Zu deren Vorbereitung wurde von

seiten der Bundesregierung im Juli 1992 ein Nationales Vorbereitungscommittee einberufen.

Deutschland ist auch Mitglied des Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau nach dem Übereinkommen der UN zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. November 1979.

II. Zielsetzung und Auftrag der Gleichstellungsstellen

„Allen Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden ist gemeinsam, daß ihnen die Aufgabe zugewiesen wurde, die in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerte Gleichberechtigung in die Wirklichkeit umzusetzen. Fast alle Organisationsakte, durch die solche Institutionen eingesetzt wurden, beziehen sich auf diese Verfassungsnorm. Dies zeigt, daß in Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit die Erkenntnis wächst, daß im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch heute noch eine Diskrepanz zwischen Norm und Wirklichkeit klafft und daß es besonderer Einrichtungen auch innerhalb des politisch-administrativen Systems bedarf, um dies zu ändern.

Es besteht heute Konsens darüber, daß die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Gesetzen

und sonstigen Rechtsnormen von Bund, Ländern und Gemeinden weitestgehend gewährleistet ist, daß auch hinsichtlich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wesentliche Fortschritte erreicht worden sind und daß sich Tendenzen in Richtung auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im öffentlichen und gesellschaftlichen Bereich abzeichnen. Andererseits ist unverkennbar, daß Frauen noch immer in vielen Bereichen des täglichen Lebens auf offene und versteckte Benachteiligungen und Diskriminierungen stoßen, die einer tatsächlichen Chancengleichheit entgegenstehen. Gewisse gesellschaftliche Strukturen, Einstellungen und Rahmenbedingungen hindern Frauen daran, ihre Chancen wahrzunehmen. Die besonderen Lebenszusammenhänge von Frauen werden häufig nicht genügend berücksichtigt. Je mehr diese faktischen Benachteiligungen ins Bewußtsein der Öffentlichkeit dringen, um so mehr wächst auch die Einsicht, daß besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, um solche Ungleichheiten abzubauen, und daß besondere Institutionen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung diesen Prozeß unterstützen und beschleunigen können.“

Diese Aussagen des ersten Berichts (Bericht 1989, Seite 6) sind auch heute noch richtig. Die Instrumente zur Verwirklichung der Gleichberechtigung sind allerdings verbessert worden. Über diese Entwicklung geben die nachfolgenden Kapitel Auskunft.

C. Gleichstellungseinrichtungen im Bereich des Bundes

I. Institutionelle Entwicklung

Im Jahr 1972 wurde dem Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit die ausdrückliche Ressortzuständigkeit für Frauenfragen übertragen. Vorher hatte seit 1950 im Bundesministerium des Innern ein Referat „Verfassungsrechtliche Belange der Frauen“ bestanden. Das mit Organisationserlaß des Bundeskanzlers vom 15. Dezember 1972 geschaffene Frauenreferat wurde 1979 zu einem Arbeitsstab Frauenpolitik ausgeweitet.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben wurden 1979 dem Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (BMJFG) entsprechende geschäftsordnungsmäßige Befugnisse eingeräumt. So wurde in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien festgelegt, daß die Bundesministerien das BMJFG frühzeitig — das heißt bei der Erarbeitung von Gesetzentwürfen schon bei den Vorarbeiten — zu beteiligen haben, wenn Belange der Frauenpolitik berührt sind (vgl. § 23 Abs. 2 Ziff. 9 GGO II). Durch die Mitwirkung an zahlreichen Gesetzesvorhaben, durch die Erarbeitung oder Mitarbeit bei Berichten über frauenrelevante Themen, durch in Auftrag gegebene Forschungs- und Modellvorhaben trug der Arbeitsstab Frauenpolitik von 1979 bis 1986 erheblich dazu bei, daß Frauenthemen immer stärker berücksichtigt wurden und im Bewußtsein der Öffentlichkeit einen

neuen, höheren Stellenwert erlangten. Der Arbeitsstab Frauenpolitik wurde 1986 zu einer Abteilung Frauenpolitik erweitert.

II. Das BMFJ als „Gleichstellungsstelle“ der Bundesregierung

1986 wurde erstmals auf Bundesebene ein mit Frauenfragen beauftragtes Ministerium errichtet, das als zentrale Gleichstellungsstelle der Bundesregierung anzusehen ist. Gemäß dem Organisationserlaß des Bundeskanzlers vom 5. Juni 1986 erhielt das Ministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit die Federführung für Frauenfragen einschließlich Gesetzgebungskompetenz.

Dem Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFFG) wurden übertragen:

- aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern die allgemeine Zuständigkeit für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, einschließlich der Frauenförderung in der Bundesverwaltung,
- aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung die Zuständigkeit für den Mutterschutz und für den Bereich „Frau und Beruf“,

- die Mitfederführung bei wichtigen frauenpolitischen Vorhaben.

Ebenfalls wurden dem Ministerium im Juli 1987 besondere geschäftsordnungsmäßige Rechte eingeräumt. Die Geschäftsordnung der Bundesregierung sieht folgende Befugnisse vor:

- **Initiativrecht:**

„Im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler kann der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit verlangen, daß Angelegenheiten von frauenpolitischer Bedeutung der Bundesregierung zur Beratung und Beschlußfassung unterbreitet werden, auch wenn diese zum Geschäftsbereich eines anderen Bundesministers gehören; die Vorlage an die Bundesregierung erfolgt durch den federführenden Bundesminister. (§ 15a Abs. 1 GOBReg)

- **Rederecht:**

„In Angelegenheiten von besonderer frauenpolitischer Bedeutung kann der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit im Benehmen mit dem federführenden Bundesminister Gesetzesvorhaben vor Bundestag und Bundesrat einschließlich deren Ausschüsse neben dem federführenden Bundesminister vertreten ...“ (§ 15a Abs. 2 GOBReg)

- **Vertagungsrecht:**

„Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit oder dessen Vertreter kann die Absetzung von der Tagesordnung verlangen, wenn es sich um eine frauenpolitische Angelegenheit von besonderer Tragweite handelt und er bei der Vorbereitung der Kabinetttvorlage nicht hinreichend beteiligt worden ist, es sei denn, daß der Bundeskanzler die sofortige Beratung für notwendig hält.“ (§ 21 Abs. 4 GOBReg)

Die Rechte und Kompetenzen des „Frauenministeriums“ wurden wesentlich ausgeweitet, wobei die fachliche Zuständigkeit anderer Ressorts davon unberührt blieb.

Durch Ergänzung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien wurde außerdem eine Beteiligung des BMJFFG in frauenpolitischen Angelegenheiten sichergestellt. Daneben wurde festgelegt, daß bei der Besetzung von Beiräten und bei der Berufung von Sachverständigen Frauen angemessen berücksichtigt werden sollen. In der Begründung von Kabinetttvorlagen und Gesetzesvorlagen muß erklärt werden, welche frauenpolitischen Konsequenzen zu erwarten sind.

Das BMJFFG bekam damit Rechte und Kompetenzen zugesprochen, die über die Vorschläge der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft hinausgehen. Mit diesem Instrumentarium erhielt das BMJFFG die Möglichkeit, auf die Willensbildung der Bundesregierung in ihrer ganzen Breite einzuwirken, um die Anliegen von Frauen besser zur Geltung zu bringen, eine umfassende Frauenpolitik zu formulieren und die Gleichberechtigung in gesellschaftliche Wirklichkeit umzusetzen.

Die Errichtung des *Bundesministeriums für Frauen und Jugend (BMFJ)* im Januar 1991 stand unter der Zielsetzung, diesem wichtigen Politikbereich auch organisatorisch noch stärker Rechnung zu tragen. Die Abteilung 1 „Frauenpolitik“ besteht heute aus 10 Referaten mit folgenden Arbeitsbereichen:

- Grundsatzfragen der Frauenpolitik
- Frau und Familie
- Frau und Beruf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- berufliche Wiedereingliederung, Sonderprogramm
- Frauen in Politik und Gesellschaft, Verbandsförderung, Frauen und Medien
- Internationale Frauenpolitik, EG, Europarat, UN, Entwicklungspolitik
- Gleichberechtigungsgesetz, Mutterschutzgesetz, sonstige Rechtsfragen
- soziale Sicherung der Frauen, Frauen in besonderen Lebenssituationen, Frau und Gesundheit
- Konfliktsituationen schwangerer Frauen, Schutz von Frauen vor Gewalt, Frauenhäuser
- Frauenpolitik in den neuen Bundesländern, Frauenforschung.

Aufgabe der *Gleichberechtigungspolitik der Bundesregierung* ist es, auf die Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen hinzuwirken; Frauen zu fördern, um ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen und beruflichen Leben zu ermöglichen; darauf hinzuwirken, daß die Lebenszusammenhänge von Frauen und ihre spezifische Betroffenheit mehr berücksichtigt werden.

Gleichberechtigungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe. Deshalb erhielt das Bundesfrauenministerium die zuvor beschriebenen geschäftsordnungsmäßigen Rechte. Es wird so garantiert, daß Aspekte der Gleichberechtigung berücksichtigt werden, ohne daß sie aus größeren Zusammenhängen herausgelöst oder isoliert werden. Die Zusammenarbeit mit anderen Ministerien bei frauenrelevanten Vorhaben hat sich seit der Schaffung des Bundesfrauenministeriums weiter verbessert. Das BMFJ ist da vertreten — und wirkt mit —, wo wichtige Weichenstellungen für die Zukunft getroffen werden, das betrifft z. B. die für Frauen so wichtigen Fragen der sozialen Sicherung sowie Fragen des Arbeitsmarktes. Es ist unumstritten, daß das BMFJ dazu beigetragen hat, daß bei vielen Regierungsvorhaben die Interessen von Frauen stärker berücksichtigt worden sind.

Es würde den Rahmen sprengen und es ist auch nicht Gegenstand des Berichts, hier auf einzelne frauenpolitische Maßnahmen der Bundesregierung einzugehen. Es soll an dieser Stelle jedoch das wichtigste frauenpolitische Gesetzeswerk in der 12. Legislaturperiode erwähnt werden: das *Zweite Gleichberechtigungsgesetz*. Der Entwurf des „Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ ist im April 1993 vom Kabinett beschlossen

worden. Die Bestimmungen des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes reichen von der Frauenförderung und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung über die wirksamere Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frauen auch in der Privatwirtschaft und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bis zu Regelungen über die verbesserte Repräsentanz von Frauen in Gremien im Einflußbereich des Bundes. Verstärkt werden ferner die Befugnisse des Betriebs- und Personalrats bei der Frauenförderung.

Auf die Bestimmungen zu Frauenbeauftragten in Bundesbehörden, die das Gleichberechtigungsgesetz ebenfalls enthält, wird im folgenden Kapitel genauer eingegangen.

Die Bundesregierung setzt damit in ihrem Bereich die Anstrengungen fort, die rechtliche und vor allem faktische Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und baut die Institutionen, die diesen Prozeß fördern, weiter aus.

III. Frauenbeauftragte in Bundesbehörden

1. Rechtslage

Während zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichtes 1989 die Überlegungen zur Einsetzung von Frauenbeauftragten in den obersten Bundesbehörden und den nachgeordneten Behörden noch am Anfang standen, arbeiten heute in allen Bundesministerien und in vielen nachgeordneten Behörden Frauenbeauftragte.

Der Bericht 1989 hatte empfohlen zu prüfen, ob im Bereich der Bundesverwaltung Instrumente bzw. Institutionen, wie z. B. Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstellen, geschaffen werden sollen, die speziell auf die Umsetzung der *Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung* aus dem Jahr 1986 achten. Ziel der Richtlinie war es, den Anteil der Frauen in der Bundesverwaltung zu erhöhen, insbesondere in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, das sind vor allem der Beamtenbereich und hier insbesondere der höhere und gehobene Dienst sowie die Bereiche, die eine technikorientierte Vorbildung voraussetzen. Ein weiteres Ziel der Richtlinie war die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen in Leitungsfunktionen. Die Richtlinie enthielt konkrete Regelungen für die Verbesserung der Einstellungs- und Aufstiegschancen von Frauen, die Erhöhung ihres Anteils an Fortbildungsmaßnahmen sowie Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Richtlinie schrieb außerdem vor, daß alle drei Jahre über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung berichtet werden soll.

Im Oktober 1990 wurde der erste *Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ — Berichtszeitraum 1986 bis 1988 —* vorgelegt. Der Bericht gibt einen Überblick über die Entwicklung der Situation von Frauen in der Bundesverwal-

tung, er untersucht die Einstellungspraxis, den beruflichen Aufstieg, die Möglichkeiten der Fortbildung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie die Inanspruchnahme der in der Bundesverwaltung bestehenden langfristigen Beurlaubungsmöglichkeiten und deren Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung von Frauen. Er macht deutlich, daß die berufliche Situation von Frauen, insbesondere bei den obersten Bundesbehörden, verbessert worden ist, läßt aber zugleich erkennen, daß die Erhöhung des Anteils der Frauen im höheren und gehobenen Dienst und in Führungspositionen nur langsam erfolgt. Im Bericht wird der Schluß gezogen, daß die berufliche Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung gezielte Maßnahmen erfordert, die in einem Gesamtkonzept zusammengefaßt und in einem zwischen den Ressorts besser abgestimmten Verfahren durchgesetzt werden müssen. Konkret werden folgende Schlußfolgerungen gezogen:

- „a) Bei den obersten Dienstbehörden sind Frauenbeauftragte zu bestellen. Auch bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen mit eigener Personalverwaltung und größerem Personalbestand können Frauenbeauftragte bestellt werden.
- b) Es wird ein interministerieller Arbeitskreis der Frauenbeauftragten aller obersten Bundesbehörden eingerichtet, der auf der Basis eines regelmäßigen Informationsaustausches auf die effektivere Umsetzung der Richtlinie und konkrete Frauenfördermaßnahmen in der Bundesverwaltung hinwirkt.“

(Drucksache 11/8129, Seite 50)

Desweiteren hat der Deutsche Bundestag im Juni 1990 eine Beschlußempfehlung des Ausschusses für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit angenommen, mit der festgestellt wird, daß die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen trotz zahlreicher von der Bundesregierung ergriffener frauenpolitischer Maßnahmen noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen gewährleistet ist. Einer der daraus folgenden Aufträge an die Bundesregierung lautet wie folgt:

- „1. Die Bundesregierung wird gebeten, die Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986 insbesondere unter folgenden Gesichtspunkten zu verbessern:
 - Verankerung einer Begründungspflicht bei deutlicher Abweichung zwischen Bewerbungs- und Einstellungsquote von Männern und Frauen,
 - Ernennung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in allen obersten, oberen und mittleren Dienstbehörden im Bereich der Bundesverwaltung. Die Gleichstellungsbeauftragten sollten mit konkreten Initiativ- und Mitwirkungsrechten ausgestattet werden, z. B. Beteiligung an Einstellungs- und Beförderungsverfahren, Mitzeichnungsbefugnisse, Vortragsrechte.

Im Rahmen eines Berichtes ist darzulegen, welche Instrumente zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung einer gesetzlichen Grundlage bedürfen.“

(Drucksache 12/447, Seite 12)

Die Bundesregierung hat am 25. September 1990 eine *Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986* beschlossen. Diese neue Richtlinie wurde insbesondere um nachstehende Bestimmungen zur Einsetzung von Frauenbeauftragten erweitert:

„8. Frauenbeauftragte

8.1

Bei den obersten Dienstbehörden sind Frauenbeauftragte zu bestellen. Auch bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen mit eigener Personalverwaltung und größerem Personalbestand können Frauenbeauftragte bestellt werden.

8.2

Die Frauenbeauftragten gehören der Verwaltung an; die Einzelheiten regelt die Dienststelle. Die Frauenbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Dienststelle.

8.3

Die Frauenbeauftragten wirken bei der Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung mit, insbesondere durch

- Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie,
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen,
- Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen,
- Beratung und Unterstützung von Frauen.

8.4

Die Frauenbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

8.5

Die Frauenbeauftragten berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit.“

(GMBI 1990, Seite 830)

In dem *Bericht der Bundesregierung zur Frage weiterer Maßnahmen der Frauenförderung in Beruf, Familie und anderen Bereichen* vom 29. April 1991 hat die Bundesregierung die Rechtsfrage beantwortet, welche Förderungsinstrumente nicht mehr durch eine Richtlinie geregelt werden können, sondern einer gesetzlichen Grundlage bedürfen. Für die Frauenbeauftragten bedeutet dies, daß für bestimmte Kompetenzen eine Richtlinie nicht ausreichend ist. So würden sich z. B. Mitzeichnungsbefugnisse im engeren

Sinne, analog zu den Rechten der Personalvertretungsorgane, für die Frauenbeauftragten nur auf gesetzlicher Grundlage ergeben. Auch hinsichtlich Befugnissen zur Akteneinsicht und zum relevanten Einspruch gegenüber Verwaltungsentscheidungen würde sich die Frage der notwendigen gesetzlichen Ermächtigung stellen. Je konkreter die Rechte der Frauenbeauftragten in dieser Richtung ausgestaltet würden, desto größer wäre das Risiko einer Kollision mit Bestimmungen des Dienst-, Daten- oder Personalvertretungsrechts. Sollten diese weitergehenden Rechte der Frauenbeauftragten zugesprochen werden, wäre eine gesetzliche Regelung erforderlich.
(Drucksache 12/447)

Mit der Verpflichtung zur Bestellung von Frauenbeauftragten in obersten Dienstbehörden enthält die genannte Frauenförderungs-Richtlinie von 1990 zwar schon erhebliche Verbesserungen, ihre rechtlichen Grenzen sind jedoch offenkundig, auch in der Funktion der Frauenbeauftragten. Die Frauenförderungs-Richtlinie hat ihre praktische Bedeutung als zügige Maßnahme einer ersten Umsetzung des erwähnten Erfahrungsberichts der Bundesregierung von 1990. Die konsequente längerfristige Weiterentwicklung der Frauenförderung in der Bundesverwaltung erfordert jedoch eine gesetzliche Grundlage. Dementsprechend braucht auch die Frauenbeauftragte für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben klare, gesetzlich geregelte Kompetenzen. In seiner Regierungserklärung vom 30. Januar 1991 hat der Bundeskanzler die Vorlage eines *Gleichberechtigungsgesetzes* angekündigt.

Mit dem *Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes* (Frauenfördergesetz — FFG), das als Artikel 1 im Zweiten Gleichberechtigungsgesetz enthalten ist, soll die Frauenförderung in der Bundesverwaltung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden. Der Gesetzesentwurf enthält detaillierte Bestimmungen zu Bestellung, Rechtsstellung, Aufgaben und Kompetenzen von Frauenbeauftragten, von denen die wichtigsten im folgenden genannt werden:

- Grundsätzlich ist in jeder Dienststelle mit mindestens zweihundert Beschäftigten aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Eine Ausnahme können Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich wie zum Beispiel die Bundesfinanzverwaltung, die Deutsche Bundesbahn, die Deutsche Reichsbahn, die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes sowie die Deutsche Bundespost und die Bundeswehr bilden, sofern sie andere sachgerechte Voraussetzungen für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln.
- Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an und wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch eine Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich.
- Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

- Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Personalrates.
- Sie wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.
- Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Frauenfördergesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der beschäftigten Frauen in der Dienststelle betreffen.
- Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in Personalangelegenheiten z. B. an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg, sowie in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, soweit nicht die Betroffenen die Beteiligung zu ihrer Unterstützung ablehnen.
- Sie entwickelt zusätzlich eigene Initiativen zur Durchführung des Frauenfördergesetzes und zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.
- Sie berät und unterstützt Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen.
- Sie ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Personalakten darf sie jedoch nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.
- Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.
- Sie kann Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, das Frauenfördergesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung, in obersten Bundesbehörden der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär. Sie soll die beanstandete Maßnahme oder ihre Durchführung solange aufschieben. Die Ablehnung der Beanstandung ist zu begründen.

Der Gesetzentwurf enthält eine Übergangsregelung für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bestellten Frauenbeauftragten: Sofern diese gewählt sind, endet ihre Tätigkeit mit Ablauf der Wahlzeit, im übrigen grundsätzlich spätestens am 31. Dezember 1998.

2. Situation der Frauenbeauftragten

Nach Inkrafttreten der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung von 1990 sind inzwischen in allen obersten Bundesbehörden Frauenbeauftragte bestellt worden. Frauenbeauftragte arbeiten auch in den Verwaltungen des Deutschen Bundestages und des Bundesrates. In einigen größeren und vereinzelt auch in kleinen Behörden im nachgeordneten Bereich sind mittlerweile ebenfalls Frauenbeauftragte eingesetzt worden (z. B. im Bundesamt für den Zivildienst, im Bundesamt für Post und Telekommunikation, im Umweltbundesamt, im Bundesinstitut für Berufsbildung, in der Bundesbaudirektion) bzw. ist die Einsetzung geplant oder wird geprüft. Ferner haben z. B. die Deutsche Bundesbahn und die Unternehmen der Deutschen Bundespost (letztere kommissarisch) in ihren Generaldirektionen Frauenbeauftragte bestellt.

Für die Arbeit der Frauenbeauftragten gilt derzeit in allen Ressorts die Richtlinie von 1990. Die einzelnen obersten Bundesbehörden haben im Vollzug dieser Richtlinie unterschiedliche organisatorische und inhaltliche Bedingungen für die Frauenbeauftragten geschaffen. Manche Ressorts haben zusätzliche Regelungen getroffen. Zum Teil ist die Richtlinie im Hinblick auf die Bestellung, die Aufgaben und Beteiligungsformen der Frauenbeauftragten konkretisiert sowie die Zusammenarbeit mit dem Personalrat festgelegt worden.

Soweit Regelungen der Richtlinie maßgebend sind, insbesondere was die Aufgaben, die Zuordnung zur Verwaltung, das unmittelbare Vortragsrecht bei der Leitung und die Berichtspflicht betrifft, besteht weitgehende Übereinstimmung. Unterschiede bestehen insbesondere in Bezug auf die Bestellung und die organisatorische Anbindung der Frauenbeauftragten. In der Mehrzahl der Ressorts wurde die Stelle der Frauenbeauftragten ausgeschrieben und die Auswahl durch die Verwaltung getroffen, in vier Ressorts wurde die Frauenbeauftragte aufgrund von Vereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalrat durch die weiblichen Beschäftigten gewählt. In manchen Ministerien ist sie der Zentralabteilung, in Einzelfällen dem Leitungsbereich zugeordnet. In einigen Ressorts ist die Funktion der Frauenbeauftragten mit der Leitung eines für Frauenfragen zuständigen Referates verbunden. Neben Referatsleiterinnen sind auch Referentinnen und vereinzelt Sachbearbeiterinnen als Frauenbeauftragte tätig. Häufig wurde als Vertreterin die Angehörige einer anderen Laufbahngruppe bestellt.

In fast allen Ministerien werden die Frauenbeauftragten, wenn auch in unterschiedlicher Weise, in die Personalauswahl bei der Einstellung einbezogen bzw. ist eine Beteiligung vorgesehen. Die Beteiligung reicht von einer regelmäßigen Unterrichtung über die Bewerbungs- und Einstellungssituation bis zur Teilnahme an Personalauswahlgesprächen. In den meisten Ressorts ist die Zusammenarbeit mit dem Personalrat nicht ausdrücklich geregelt, sie beruht auf dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechend dem Bundespersonalvertretungsgesetz.

Räume und Sachmittel werden allen Frauenbeauftragten im notwendigen Rahmen zur Verfügung gestellt. Sehr unterschiedlich geregelt wurde die zeitliche Entlastung, die von nahezu ausschließlicher Tätigkeit im Bereich der Frauenförderung bis zu „angemessener Freistellung“ reicht, wobei die Tätigkeit als Frauenbeauftragte häufig zusätzlich erfolgt. Über Mitarbeiterinnen verfügt nur ein Teil der Frauenbeauftragten.

Für weitere Informationen wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der CDU/CSU-Fraktion und der F.D.P.-Fraktion „Frauenbeauftragte in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden“ vom 14. August 1991 (Drucksache 12/1062) verwiesen. Eine genauere und aktuellere Übersicht wird der zu erstellende *Zweite Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ — Berichtszeitraum 1989 bis 1991 —* geben. Er wird 1993 erscheinen und die Einstellungs- und Aufstiegschancen von Frauen, die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Arbeit der Frauenbeauftragten in der Bundesverwaltung detailliert darstellen.

Der erste Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der Frauenförderungs-Richtlinie hatte empfohlen, einen interministerieller Arbeitskreis der Frauenbeauftragten aller obersten Bundesbehörden einzurichten. Der *Interministerielle Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der Obersten Bundesbehörden (IMA FB)* ist am 24. Juni 1991 zu seiner konstituierenden Sitzung zusammengetreten. Er widmet sich vorrangig dem Informations- und Erfahrungsaustausch, gibt aber auch gemeinsame Empfehlungen und Stellungnahmen ab. Konkret befaßt sich der IMA FB auf seinen Sitzungen mit dem breiten Spektrum von Frauenfördermaßnahmen, bezieht jedoch auch den Aufbau des eigenen Tätigkeitsfeldes der Frauenbeauftragten in den Erfahrungsaustausch ein. Der IMA FB befaßt sich neben aktuellen Themen wie z. B. Gleichberechtigungsgesetz und Berlinbeschuß insbesondere mit der Bewerbungs- und Einstellungsstatistik, mit Einstellungsverfahren, mit Fragen der Fortbildung sowie der Teilzeitarbeit, aber auch der Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzelner Beschäftigtengruppen.

Weitere Themenschwerpunkte waren die neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Artikel 3 des Grundgesetzes, die Bestellung von Frauenbeauftragten in den nachgeordneten Behörden, maskuline und feminine Personenbezeichnungen in der Rechtssprache, Kinderbetreuungseinrichtungen der obersten Bundesbehörden, Grundsätze zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die

Erstellung von Tätigkeitsberichten der Frauenbeauftragten.

Der IMA FB hat sowohl eine die Arbeit der einzelnen Frauenbeauftragten stützende Funktion wie auch eine die Belange der Frauenförderung vertretende Funktion erworben. Trotz der Unterschiede in der Konzeption und Stellung der Frauenbeauftragten hat der Erfahrungsaustausch zu gemeinsamem Handeln in Bezug auf die Frauenförderung beigetragen. Die Koordination der Arbeit erfolgt durch die Frauenbeauftragte des BMFJ.

IV. Frauenreferate in Bundesministerien

Während im Bericht 1989 Frauenbeauftragte und Frauenreferate in Bundesministerien in einem Kapitel zusammengefaßt waren, ist angesichts der institutionellen Entwicklungen der letzten Jahre eine getrennte Behandlung dieser beiden Bereiche notwendig.

Zwar ist in einigen Ressorts die Funktion der Frauenbeauftragten mit der Leitung eines auch für Frauenfragen zuständigen Referates verbunden (Auswärtiges Amt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Post und Telekommunikation), dies ist jedoch nicht die Regel. Während zum einen die Frauenbeauftragten bei der Förderung von Frauen in der jeweiligen Verwaltung mitwirken, handelt es sich zum anderen um Arbeitseinheiten, die sich unter anderem oder auch ausschließlich mit Fragen der Gleichberechtigung im Rahmen der jeweiligen Ressortzuständigkeit befassen (z. B. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Referat „Frauen in Bildung und Wissenschaft“, Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten: Referat „Einkommenskombinationen, Angelegenheiten der Landfrauen“, Bundesministerium für Wirtschaft: Referat „Bildungspolitik, Frauenförderungs politik“, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Referat „Frauen-, Familien- und Jugendfragen“). Grundsätzlich sind in allen Ressorts in verschiedenen Bereichen auch frauenpolitische Aspekte berührt.

Durch die Einrichtung des Bundesministeriums für Frauen und Jugend verloren frauenspezifische Referate in den anderen Bundesministerien keineswegs an Bedeutung. Vielmehr hat sich gezeigt, daß sich die Ministerien intensiver mit Fragen der Gleichberechtigung befassen müssen und außerdem die Aktivitäten nicht eingeschränkt werden können, sondern eher ausgebaut werden müssen.

D. Gleichstellungseinrichtungen der Länder

I. Gleichstellungsstellen der Landesregierungen

1. Entwicklung und Organisationsformen der Landesgleichstellungsstellen

Aufgrund der organisatorischen Veränderungen wird im folgenden nicht mehr von Leitstellen der Landesregierungen, wie im Bericht 1989, sondern allgemein von Gleichstellungsstellen gesprochen.

In den Regierungen aller, auch der neuen Bundesländer bestehen Institutionen, deren Aufgabe es ist, die rechtliche und faktische Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Trotz gleicher Zielsetzung unterscheiden sich diese Institutionen in vielfacher Hinsicht: in der Bezeichnung, in der Einbindung in die Administration, in den Kompetenzen. Die Gründungsphase der Landesgleichstellungsstellen war für die alten Bundesländer bereits 1989, zum Zeitpunkt des ersten Gleichstellungsstellenberichtes, abgeschlossen. In den neuen Bundesländern wurde nach den ersten Landtagswahlen am 14. Oktober 1990 die Grundlage für eine institutionelle Frauenpolitik geschaffen.

Gegenüber dem Bericht 1989 ist eine Entwicklung deutlich erkennbar: der organisatorische Status der Stellen für die Gleichberechtigung hat sich verbessert, auch die Anzahl der Planstellen ist in den meisten Ländern erhöht worden. In Baden-Württemberg z. B. war die Gleichstellungsstelle zunächst Stabsstelle im Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung, jetzt existiert eine Abteilung Frauen im Ministerium für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst. In Niedersachsen ist die entsprechende Stelle für Frauenfragen bei der Staatskanzlei abgeschafft worden zugunsten eines eigenständigen Frauenministeriums. Hessen hatte bis zum April 1991 eine Bevollmächtigte der Landesregierung für Frauenangelegenheiten im Rang einer obersten Landesbehörde, heute existiert in Hessen ein Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung. In Nordrhein-Westfalen wurde das Amt der Parlamentarischen Staatssekretärin für die Gleichstellung von Frau und Mann 1990 abgeschafft und ein eigenständiges Ministerium eingerichtet.

Die Gleichstellungsstellen der Länder lassen sich z. Z. in vier Kategorien bzw. Mischformen einteilen:

1. *Eigenständiges Frauen- oder Gleichstellungsministerium* (Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz);
2. *Gleichstellungsstelle als Abteilung eines Ministeriums*, das — auch in seiner Bezeichnung — mehrere Fachbereiche, u. a. den Bereich Frauen, umfaßt (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Saarland, Schleswig-Holstein);

3. *Stabsstelle*, die dem Ministerpräsidenten zugeordnet ist (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen);

4. *Mischformen* zwischen 2. und 3. (Bayern, Mecklenburg-Vorpommern).

In Anlehnung an den Bericht 1989 wird nachfolgend die organisatorische Struktur der einzelnen Landesgleichstellungsstellen unter folgenden Gesichtspunkten dargestellt:

- Bezeichnung,
- Rechtsgrundlage,
- organisatorischer Status,
- personelle Ausstattung,
- Kompetenzen.

Auf die Darstellung der finanziellen Ausstattung ist verzichtet worden, da der Etat der Gleichstellungsstellen zum Teil Personalkosten beinhaltet, zum Teil ausschließlich Fördermittel umfaßt und auch davon abhängt, ob frauenpolitische Maßnahmen ausschließlich von der Gleichstellungsstelle oder auch von Fachressorts finanziert werden.

Die nachstehenden Angaben dieses Kapitels basieren auf der Zuarbeit der einzelnen Landesgleichstellungsstellen.

Baden-Württemberg

Bezeichnung: Ministerium für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst

Rechtsgrundlage: Ministerratsbeschluß vom 27. Mai 1991

Organisatorischer Status: Abteilung Frauen innerhalb des Ministeriums

Personelle Ausstattung: 13 Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums

Bayern

Bezeichnung: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit

— Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern —

Rechtsgrundlage: Beschlüsse des Bayerischen Ministerrates vom 16. Dezember 1980 und vom 22. Juni 1993

Organisatorischer Status: Stabsstelle im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit, der Staatssekretärin, die zugleich Frauenbeauftragte der Staatsregierung ist, unmittelbar zugeordnet

Personelle Ausstattung: 8 Stellen

Kompetenzen:

- Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung,
- Zusammenarbeit mit Kontaktreferaten in anderen Ressorts,
- Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen.

Berlin

Bezeichnung: Senatorin für Arbeit und Frauen

Rechtsgrundlage: Organisationserlaß des Senats von 1991

Organisatorischer Status: eigenständiger Teil der Senatsverwaltung, entsprechend einer Abteilung, unter Leitung der Staatssekretärin für Frauen

Organisationsaufbau: Abteilung Frauenpolitik, drei Fachreferate

Referat A: Grundsatzangelegenheiten der Gleichstellungspolitik

Referat B: Maßnahmen der Frauenförderung

Referat C: Maßnahmen gegen Gewalt; Migration; internationale Angelegenheiten

Personelle Ausstattung: 34 Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums

Brandenburg

Bezeichnung: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen

Rechtsgrundlage: Beschluß der Landesregierung nach den Landtagswahlen vom Oktober 1990

Organisatorischer Status: Abteilung Frauen und Gleichstellung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen; die Abteilungsleiterin ist gleichzeitig Landesgleichstellungsbeauftragte und der Ministerin direkt unterstellt

Personelle Ausstattung: 22 Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums

Bremen

Bezeichnung: Senator für Arbeit und Frauen

Rechtsgrundlage: Gesetz über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der

Gleichberechtigung der Frau vom 16. Dezember 1980 und Beschluß des Senats der Freien Hansestadt Bremen vom 14. Januar 1992 über seine Geschäftsverteilung

Organisatorischer Status: Senatorische Behörde in Personalunion mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau. Die Landesbeauftragte für Frauen ist gleichzeitig Vertreterin der Senatorin für den Bereich Frauen.

Personelle Ausstattung: 14½ Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte einer obersten Landesbehörde,
- Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung bei allen grundsätzlichen Fragen und Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen,
- Anspruch auf Vorlage und Mitzeichnungsrecht,
- Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen.

Hamburg

Bezeichnung: Senatsamt für die Gleichstellung

Rechtsgrundlage: Senatsbeschluß vom 22. Juni 1991

Organisatorischer Status: Senatsamt

Personelle Ausstattung: 27 Stellen

Kompetenzen:

- Teilnahme an Senatssitzungen mit Stimmrecht,
- Recht auf Stellungnahme an den Senat,
- Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung,
- Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht,
- Zusammenarbeit mit Kontaktreferaten in anderen Ressorts,
- Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen,
- eigenes Initiativrecht.

Hessen

Bezeichnung: Ministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung

Rechtsgrundlage: Beschluß über die Zuständigkeit der einzelnen Ministerinnen und Minister nach Artikel 104 Abs. 2 der Verfassung des Landes Hessen vom 18. April 1991

Organisatorischer Status: Abteilung Frauenpolitik im Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung

Personelle Ausstattung: 23 Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums,

- Mitzeichnungsrecht bei allen Maßnahmen der Landesregierung, die Frauen besonders und anders betreffen als Männer,
- Zusammenarbeit mit den rund 350 Frauenbeauftragten der hessischen Landesverwaltung und den Fachreferaten der Ressorts,
- Initiativrecht in Fragen, die Frauen betreffen.

Mecklenburg-Vorpommern

Bezeichnung: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage: Beschluß des Landtages vom 9. Januar 1991 und der Landesregierung vom 15. Oktober 1991

Organisatorischer Status: Stabsstelle im Sozialministerium

Personelle Ausstattung: 15 Stellen

Kompetenzen:

- unmittelbares Vortragsrecht beim Ministerpräsidenten,
- Anspruch auf Zuleitung der Entwürfe von Kabinettsvorlagen mit der Möglichkeit der Mitzeichnung oder der Abgabe einer abweichenden Stellungnahme,
- Initiativrecht in Angelegenheiten von frauenpolitischer Bedeutung,
- Recht auf Einbringung von Kabinettsvorlagen über den zuständigen Ressortminister,
- Teilnahme an Kabinettsitzungen nach Vorsprache beim und mit Zustimmung des Ministerpräsidenten,
- Falls ein Vortrag beim Ministerpräsidenten nicht möglich war, kann auf Antrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten das Kabinett die Beratung über eine Angelegenheit vertagen,
- Zusammenarbeit mit anderen Ressorts auf allen Ebenen.

Niedersachsen

Bezeichnung: Niedersächsisches Frauenministerium

Rechtsgrundlage: Beschluß des Landesministeriums vom 21. August/4. September 1990

Organisatorischer Status: eigenständiges Ministerium

Personelle Ausstattung: 72 Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums

Nordrhein-Westfalen

Bezeichnung: Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann

Rechtsgrundlage: Entscheidung des Ministerpräsidenten des Landes NRW gemäß Artikel 52 Abs. 3 der Landesverfassung

Organisatorischer Status: eigenständiges Ministerium

Personelle Ausstattung: 56 Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums,
- Beteiligungspflicht bei allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann haben können,
- Mitwirkungsrecht durch Anregungen, Vorschläge und Äußerungen von Bedenken bei allen Maßnahmen der Landesregierung, die Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann haben können,
- Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der anderen obersten Landesbehörden, der nachgeordneten Landesbehörden und den kommunalen Gleichstellungsstellen sowie den Frauenorganisationen und Verbänden in NRW,
- Berichte über die Frauenpolitik der Landesregierung und Fortentwicklung des Frauenförderungsprogramms der Landesregierung,
- Vorsitz im Interministeriellen Ausschuß für die Gleichstellung von Frau und Mann,
- Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen.

Rheinland-Pfalz

Bezeichnung: Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann

Rechtsgrundlage: Anordnung der Landesregierung Rheinland-Pfalz über Änderungen ihrer Geschäftsverteilung vom 23. Mai 1991

Organisatorischer Status: eigenständiges Ministerium

Personelle Ausstattung: 38½ Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums,
- Beteiligungspflicht bei allen grundsätzlichen Fragen und Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen und obligatorische Aufnahme der Stellungnahme in Kabinettsvorlagen,
- Vorsitz im interministeriellen Ausschuß für Frauenfragen,
- Mitzeichnungsrecht bei der Landesgesetzgebung sowie beim Erlaß von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften, durch die Frauen und

Männer in unterschiedlicher Weise betroffen werden,

- Mitzeichnungsrecht bei Gesetzesanträgen des Landes im Bundesrat, durch die Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise betroffen werden.

Saarland

Bezeichnung: Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales

Rechtsgrundlage: Bekanntmachung der Geschäftsbe-
reiche der obersten Landesbehörden vom 14. Februar
1991

Organisatorischer Status: Abteilung Frauen und
Gleichstellung und frauenpolitische Referate in allen
Fachabteilungen des Hauses.

Personelle Ausstattung: 8 Stellen (weitere 7 Stellen
bei den frauenpolitischen Referaten in den Fachabtei-
lungen des Hauses)

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Mi-
nisteriums, zusätzlich besondere Beteiligungs-
rechte für Angelegenheiten von frauenpolitischer
Bedeutung gemäß der Geschäftsordnung der Re-
gierung des Saarlandes vom 5. November 1991

Sachsen

Bezeichnung: Parlamentarische Staatssekretärin für
die Gleichstellung von Frau und Mann

Rechtsgrundlage: Berufung zur Parlamentarischen
Staatssekretärin am 8. November 1990 durch den
Ministerpräsidenten des Freistaates Sachsen

Organisatorischer Status: abteilungsfreie Gruppe,
dem Ministerpräsidenten direkt unterstellt.

Personelle Ausstattung: 12 Stellen

Kompetenzen:

- Teilnahme an Kabinettsitzungen mit beratender
Stimme — laut Kabinettsbeschuß vom 13. Novem-
ber 1990,
- Pflicht der Ressorts zu Beteiligung in Form der
Mitzeichnung bei Vorlagen an die Staatsregie-
rung, soweit die Vorlage die Gleichstellung von
Frau und Mann berührt,
- Recht auf Einbringung eigener Kabinettsvorla-
gen,
- Vorsitz im interministeriellen Arbeitskreis,
- Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgrup-
pen.

Sachsen-Anhalt

Bezeichnung: Leitstelle für Frauen- und Gleichstel-
lungsfragen des Landes Sachsen-Anhalt

Rechtsgrundlage: Beschluß der Landesregierung vom
4. Juni 1991

Organisatorischer Status: abteilungsfreie Gruppe,
dem Ministerpräsidenten direkt zugeordnet; die Lei-
tstelle wird von einer Staatssekretärin geleitet.

Personelle Ausstattung: 8 Stellen

Kompetenzen:

- Teilnahme an Sitzungen der Landesregierung und
an der Beratung,
- Unterbreitung von eigenen Vorlagen an die Lan-
desregierung im Einvernehmen mit dem Minister-
präsidenten,
- Zusammenarbeit mit interministeriellen Arbeits-
gruppen,
- Pflicht der Ressorts zu Beteiligung in Form der
Mitzeichnung bei Vorlagen an die Staatsregie-
rung, soweit die Vorlage die Gleichstellung von
Frau und Mann berührt,
- Recht auf Einbringung eigener Kabinettsvorla-
gen,
- Rederecht im Landtag namens der Landesregie-
rung,
- Anspruch auf Unterrichtung und Mitzeichnung
sowie Stellungnahme und Anhörung bei Angele-
genheiten mit frauen- und gleichstellungsrelevan-
tem Regelungsgehalt.

Schleswig-Holstein

Bezeichnung: Ministerium für Frauen, Bildung, Wei-
terbildung und Sport

Rechtsgrundlage: Beschluß der Landesregierung vom
Juni 1993

Organisatorischer Status: Abteilung „Frauen“ im
Ministerium für Frauen, Bildung, Weiterbildung und
Sport

Personelle Ausstattung: 29 Stellen

Kompetenzen:

- alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Mi-
nisteriums,
- Widerspruchsrecht gegen Beschlüsse der Landes-
regierung in Fragen von frauenpolitischer Bedeu-
tung,
- Initiativrecht in Angelegenheiten von frauenpoliti-
scher Bedeutung.

Thüringen

Bezeichnung: Frauenbeauftragte der Landesregie-
rung

Rechtsgrundlage: Gemeinsame Geschäftsordnung für
die Ministerien und die Staatskanzlei des Landes
Thüringen, § 5 Abs. 3 vom 15. Januar 1991, Beschluß
der Thüringer Landesregierung über die Zuständig-
keit der einzelnen Minister vom 4. Dezember 1990

Organisatorischer Status: abteilungsfreie Gruppe,
dem Ministerpräsidenten direkt zugeordnet; die Lei-
terin (Staatssekretärin) ist Frauenbeauftragte der Lan-
desregierung.

Personelle Ausstattung: 10 Stellen

Kompetenzen:

- unmittelbares Vortragsrecht beim Ministerpräsidenten,
- Beteiligung an Landtags- und Bundesratsanlässen (Mitwirkung an der Landesgesetzgebung, Beteiligung bei Gesetzesanträgen der Landesregierung im Bundesrat),
- Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung,
- Teilnahme an der Staatssekretärskonferenz,
- Teilnahme an der Abteilungsleiterbesprechung der Staatskanzlei,
- Vorsitz im Interministeriellen Ausschuss für Frauenfragen,
- Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen.

Zur Wahrnehmung ihrer koordinierenden Funktion im Bereich der Landesregierung werden der Landesfrauenbeauftragten (ohne Mitzeichnungsrecht) vorgelegt:

- Vorlagen für die Staatssekretärskonferenz,
- Kabinettsangelegenheiten,
- Gesetz- und Verordnungsentwürfe auf Landesebene,
- parlamentarische Anfragen.

2. Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte

Die allgemeinen, für alle Landesgleichstellungsstellen geltenden Aufgaben können wie folgt zusammengefaßt werden:

- Koordinierung der Frauenpolitik innerhalb der Landesregierung und der Landesbehörden,
- Initiierung oder Beteiligung bei der Vorbereitung von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und anderen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Landesregierung, Überprüfung auf ihre Frauenrelevanz und ggf. Einwirkung auf ihren Inhalt,
- Initiierung oder Förderung von Maßnahmen und Projekten zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, zur Beseitigung von Diskriminierung und zur Förderung von Frauen,
- regelmäßige Berichterstattung im Kabinett und Landtag,
- Unterrichtung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit,
- Zusammenarbeit mit entsprechenden Stellen des Bundes und der Länder, insbesondere auch der Austausch zwischen alten und neuen Bundesländern, die Kooperation mit Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der Kommunen und der Hochschulen,
- Zusammenarbeit mit und zum Teil Förderung von Frauenorganisationen, -verbänden und -gruppen, Kooperation mit Gewerkschaften, Arbeitgebern,

Berufsverbänden sowie mit anderen gesellschaftlichen Kräften mit frauenpolitischer Relevanz,

- Hilfen in Einzelfällen.

Fast alle Landesgleichstellungsstellen geben zur Unterstützung ihrer Funktionen Forschungsarbeiten oder Modellprojekte in Auftrag mit dem Ziel, spezielle frauenpolitische Fragen zu klären und Lösungssätze zu erarbeiten und zu erproben.

Die Gleichstellungsstellen der Länder nehmen Querschnittsaufgaben wahr. Viele Programme und Projekte liegen im Zuständigkeitsbereich anderer Ressorts, werden aber von der Gleichstellungsstelle zum Teil mit initiiert und von ihr begleitet.

Schwerpunkte sind in allen Ländern die Bereiche, in denen Frauen nach wie vor benachteiligt sind, bzw. in denen die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am deutlichsten erkennbar ist, und die deshalb im Vordergrund der frauenpolitischen Bemühungen auf allen politischen Ebenen stehen. Folgende aktuelle frauenpolitische Arbeitsschwerpunkte und Maßnahmen veranschaulichen beispielhaft das breite Spektrum der Gleichberechtigungspolitik in den Bundesländern:

Bildung, Ausbildung, Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen

- Informationsveranstaltungen/Broschüren zum Berufswahlverhalten von Mädchen und Frauen,
- Projekte zur beruflichen Orientierung und Lebensplanung von Mädchen (z. B. Modellprojekte zur Motivierung für gewerblich-technische Berufe, Computerkurse, Broschüren über Ausbildungsplätze usw.),
- Ausstellungen zum Thema „Mädchen“,
- Förderung von Frauenbildungsprojekten,
- Schulbuchanalysen/Erarbeitung von Gestaltungsvorschlägen für Schulbücher,
- Veröffentlichungen zur Gestaltung und Differenzierung des koedukativen Unterrichts,
- Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer.

Frauen im Arbeitsleben, berufliche Frauenförderung

- Initiierung und Betreuung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Modellprojekte zur Integration von Berufsrückkehrerinnen,
- Initiierung, Ausbau und Betreuung gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Bereich Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung erwerbsloser Frauen,
- Entwicklung und Ausbau von Weiterbildungsangeboten,
- Qualifizierung für un- und angelernte Arbeitnehmerinnen,
- Untersuchungen zur Bedeutung des technologischen Wandels für Frauenarbeitsplätze,

- Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen in der Privatwirtschaft,
- Broschüren/Hilfsprogramme für Existenzgründerinnen,
- Frauenförderung im öffentlichen Dienst (Erarbeitung von Richtlinien und Gesetzentwürfen, Frauenförderpläne, Fortbildungen etc.),
- Förderung von Frauen in Forschung und Lehre (z. B. Gesetze zur Frauenförderung an Hochschulen).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Initiativen zur Schaffung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze,
- Förderung der Rückkehr beurlaubter Beschäftigter des öffentlichen Dienstes in den Beruf,
- Initiativen zur betrieblichen oder betriebsnahen Kinderbetreuung im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft.

Frauen in der Familie

- Förderung von Familienberatungsstellen,
- Förderung von Familienerholungsmaßnahmen und Familienferienstätten,
- Förderung von Mütterzentren,
- Unterstützung junger Familien, kinderreicher Familien und Alleinerziehender.

Gewalt gegen Frauen und Mädchen

- Förderung von Frauenhäusern und Frauenschutzwohnungen,
- Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen im öffentlichen Raum (frauenfreundliche Stadtplanung, Sicherheit von Frauen im öffentlichen Personenverkehr),
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Informationen, Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildungsmaßnahmen, Erarbeitung von Dienstvereinbarungen),
- Veranstaltungen und Informationen zum sexuellen Mißbrauch an Mädchen,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Prostituierten und der Opfer von Zwangsprostitution und illegalem Heiratshandel,
- Förderung von Maßnahmen, die Opfern von sexueller Gewalt Unterstützung anbieten.

Frauen in besonderen Lebenssituationen

- Maßnahmen zur beruflichen Integration von Sozialhilfeempfängerinnen,
- Förderung von Projekten für wohnungslose Frauen,
- Programme für behinderte Frauen,
- Maßnahmen zur Integration von straffälligen Frauen.

Frauenfragen auf europäischer Ebene

- Förderung von Projekten aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Ausbildung und beruflichen Wiedereingliederung von Frauen,
- Beiträge zur Umsetzung des Dritten Aktionsprogramms der EG „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ (1991 bis 1995).

Rechtliche Fragen

- Mitwirkung an der Erarbeitung von Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache,
- Initiativen zur Verankerung von Frauenrechten in der Verfassung,
- Mitwirkung bei den Änderungen von Gesetzen und Verordnungen, die das öffentliche Dienstrecht betreffen.

Wohnungsbau, Stadt-, Verkehrs- und Raumplanung

- Erarbeitung kommunaler Umsetzungsstrategien für frauen- und mädchenorientierte Stadtplanung,
- Einarbeitung frauenrelevanter Aspekte in die Bereiche Wohnungsbau, Wohnumfeldgestaltung, Stadtentwicklung und Verkehrsplanung,
- Entwicklung frauenpolitischer Zielsetzungen für die Landesraumplanung.

Sonstige Maßnahmen

- Initiativen zur Verankerung von Gleichstellungsstellen in der Kommunalgesetzgebung,
- Maßnahmen zur Situation von Frauen im Alter,
- Verbesserung der Situation von Frauen im ländlichen Raum (Untersuchungen, Bildungsangebote, Beratungsangebote),
- Förderung von Information, Beratung und Weiterbildung für ausländische Frauen,
- Studien zur Gen- und Reproduktionstechnologie,
- Studien zur Neubewertung unbezahlter bzw. ehrenamtlicher Arbeit,
- Maßnahmen im Bereich „Frau und Gesundheit“.

Einen genauen Einblick in die Aktivitäten der einzelnen Landesgleichstellungsstellen geben Tätigkeitsberichte, Frauenberichte und andere Publikationen, die von den einzelnen Stellen veröffentlicht werden.

Ein Arbeitsschwerpunkt, der sich in den letzten Jahren herausgebildet hat, ist die *gesetzliche Verankerung der Frauenförderung*, insbesondere in der öffentlichen Verwaltung. Während analog zu den Richtlinien der Bundesregierung (vgl. Abschnitt C, Kapitel III) die Länder schon vor einigen Jahren Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen erlassen haben, sind Gesetze erst in den letzten vier Jahren entstanden. Sie enthalten im wesentlichen Regelungen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie zur Ver-

besserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es handelt sich dabei um das Frauenförderungsgesetz in Nordrhein-Westfalen von 1989, das Landesantidiskriminierungsgesetz — jetzt Landesgleichstellungsgesetz — in Berlin von 1990, das Bremische Landesgleichstellungsgesetz von 1990 sowie das Gleichstellungsgesetz in Hamburg von 1991. In Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und in Schleswig-Holstein werden Entwürfe für Gleichberechtigungs- bzw. Gleichstellungsgesetze beraten. Auch in den neuen Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg sind Gleichstellungs- oder Frauenfördergesetze geplant bzw. in der parlamentarischen Beratung.

3. Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen

Hervorgehoben wird von allen Ländern die Bedeutung und Notwendigkeit der Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit anderen Ressorts der Regierung, z. B. in interministeriellen Arbeitskreisen, und im nachgeordneten Bereich, mit den Frauenbeauftragten der Ressorts, mit Mandatsträgerinnen, mit frauenpolitischen Beratungsgremien, z. B. Kuratorien für Frauenfragen, Landesfrauenausschüssen oder -beiräten, mit Gleichstellungsstellen anderer Bundesländer und mit dem Bundesministerium für Frauen und Jugend, mit Frauenbeauftragten der Hochschulen, mit den kommunalen Gleichstellungsstellen, dem jeweiligen Landesfrauenrat sowie den verschiedenen Verbänden, Frauengruppen und -initiativen. Hinzugekommen ist in den letzten Jahren der Austausch zwischen den alten und den neuen Bundesländern.

Bis 1991 trafen sich die Landesfrauenbeauftragten sowie die Abteilung Frauenpolitik des BMFJ bzw. des früheren BMJFFG zweimal jährlich auf der sogenannten „Fachkonferenz der für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständigen Stellen des Bundes und der Länder“. Als Nachfolgerin konstituierte sich im November 1991 in Potsdam die „Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder“ (GFMK). Die zweite GFMK hat unter dem Vorsitz Baden-Württembergs im November 1992 in Stuttgart stattgefunden. Vorsitzland der dritten GFMK ist Nordrhein-Westfalen. Der Vorsitz wechselt jährlich, der Bund ist als ständiger Gast vertreten. Aufgabe der GFMK ist die gegenseitige Unterrichtung und Abstimmung, die Erörterung von Gesetzesvorhaben in Bund und Ländern, die Erarbeitung gemeinsamer Stellungnahmen und Beschlüsse sowie die Absprache übergreifender Aktionen.

Die Frauenbeauftragten der neuen Bundesländer treffen sich außerdem zweimal jährlich zur *Frauenfachkonferenz Ost*, um spezifische Probleme der Frauen in den neuen Bundesländern zu erörtern und gemeinsame Stellungnahmen und Beschlüsse zu fassen.

Großen Raum nimmt die Zusammenarbeit der Landesgleichstellungsstellen mit den kommunalen Frauenbeauftragten ein, die sich in allen Bundesländern zu Landesarbeitsgemeinschaften zusammengeschlossen haben. Regelmäßige Treffen bilden die Grundlage für

eine abgestimmte und sich gegenseitig ergänzende Frauenpolitik auf Landes- und kommunaler Ebene. Neben der Erörterung gemeinsamer Fragen werden landespolitische Initiativen für kommunale Fragen entwickelt, Informationen und Meinungen ausgetauscht, aber auch Hilfen gegeben für die Tätigkeit vor Ort — besonders in den neuen Bundesländern besteht hieran ein großer Bedarf. Zum Teil führen Landesgleichstellungsstellen Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen von kommunalen Gleichstellungsstellen durch. Kommunale Frauenbeauftragte informieren andererseits die Frauenministerien und Landesfrauenbeauftragten über die Situation von Frauen in den Städten, Gemeinden und Landkreisen, über die praktische Auswirkung von Gesetzen sowie über Erwartungen und Anliegen von Frauen.

4. Zusammenfassung

Die Weiterentwicklung der Landesgleichstellungsstellen zeigt, daß auch bei den Landesregierungen Frauenpolitik als eigenständiger Politikbereich anerkannt ist und die Anstrengungen für eine Gleichstellung von Frauen und Männern verstärkt worden sind. Eine stärkere Position der Gleichstellungsstellen hat Signal- und Symbolwirkung und kann damit auch wirksamer zu einem Bewußtseinswandel in der Bevölkerung beitragen. Zudem haben gut ausgestattete und effiziente Landesgleichstellungsstellen auch eine positive Wirkung und Vorbildfunktion für die Kommunen, denn innerhalb der Kommunalverwaltungen herrschen zum Teil noch Vorurteile, wenn es um die Einrichtung von oder die Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen geht.

Es ist unzweifelhaft, daß die Einrichtungen auf Länderebene mit ihren Maßnahmen und Aktionen die rechtliche und gesellschaftliche Stellung von Frauen verbessert haben. Trotzdem dürfen auch die Probleme dieser Einrichtungen nicht außer acht gelassen werden. Die Erwartungen von außen sind hoch und können ebenso wie die selbstgesteckten Ansprüche nicht immer erfüllt werden. Das liegt zum Teil daran, daß die Fülle der Arbeit, die Breite der Aufgaben mit der vorhandenen personellen und finanziellen Ausstattung nicht immer bewältigt werden können. Auch verhindern zum Teil mangelnde Kompetenzen, daß bestimmte Ziele gegenüber anderen Interessen durchgesetzt werden können.

Gleichstellungsstellen erfahren immer wieder die Abhängigkeit vom Informationsfluß und von der Kooperationsbereitschaft anderer Stellen. Vielfach ergeben sich Handlungsschwierigkeiten, weil Querschnittskompetenzen und -aufgaben nicht klar definiert oder überprüfbar sind. Häufig sind zwar Rechte festgeschrieben, die praktische Umsetzung aber wird durch Vorbehalte erschwert. Rechtzeitige Information und Beteiligung bei Vorhaben sowie eine angemessene Berücksichtigung der Anliegen sind ebenfalls nicht immer hinreichend gewährleistet. Als wichtig hat sich erwiesen, daß frauenspezifische Fragestellungen nicht nur von den jeweiligen Frauenbeauftragten, sondern insbesondere auch von den Fachressorts berücksichtigt werden. Nur so können die Quer-

schnittsaufgaben wirksam wahrgenommen werden, da die Zuständigkeit der Fachministerien unberührt bleibt.

II. Landesbehörden

Frauenförderungsgesetze und -richtlinien der Länder enthalten meist Regelungen über Frauenbeauftragte im öffentlichen Dienst. Aufgaben, Kompetenzen und Status der Frauenbeauftragten sind unterschiedlich. Auch die Bestimmungen über die Einsetzung sind verschieden. Die Tendenz geht aber dahin, daß die Berufung oder Wahl von Frauenbeauftragten in Behörden ab einer bestimmten Größenordnung zur Pflicht wird.

In den obersten Landesbehörden arbeiten fast überall Frauenbeauftragte. Ebenso gibt es sie häufig in nachgeordneten Behörden, in Bezirksregierungen, in verschiedenen Ämtern sowie in Polizeipräsidien. Zum Teil werden Frauenbeauftragte in Landesbetrieben (z. B. Krankenhäuser), in Anstalten, Stiftungen und

anderen Einrichtungen, die der Aufsicht des jeweiligen Landes unterstehen, und in Schulen eingesetzt.

Frauenförderung ist auch im Hochschulrahmengesetz und in den Landeshochschulgesetzen verankert. Entsprechend sind *Frauenbeauftragte an den Hochschulen* tätig, die darauf hinwirken, daß Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt werden. Sie nehmen Aufgaben der Frauenförderung nicht nur für Wissenschaftlerinnen, sondern auch für Studentinnen und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen wahr. Im Hochschulbereich ist die Institutionalisierung recht weit fortgeschritten. Rund 70 % der Hochschulen haben eine Frauenbeauftragte. Unterschiede bestehen in Organisationsform, Status, Kompetenzen und Ausstattung. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat 1992 eine Bestandsaufnahme über die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten an deutschen Hochschulen herausgegeben, die über die dortige Situation im Detail informiert.

E. Kommunale Gleichstellungsstellen und Frauenbüros

I. Allgemeine Entwicklung

Elf Jahre nach Einrichtung der ersten kommunalen Gleichstellungsstelle 1982 in Köln gibt es heute 1 256 Gleichstellungsstellen, davon im alten Bundesgebiet 765 und in den neuen Ländern und Berlin 491 (Stand: 11. August 1993). Zum Zeitpunkt des ersten Berichts existierten ca. 460 Gleichstellungsstellen in den alten Bundesländern. In 366 von 426 Landkreisen sind Gleichstellungsstellen eingerichtet. 112 von 113 kreisfreien Städten haben eine Gleichstellungsstelle oder ein Frauenbüro. Gleichstellungsbeauftragte gibt es in 763 der über 16 000 kreisangehörigen Gemeinden, wobei insgesamt nur 626 Gemeinden 20 000 Einwohnerinnen und Einwohner oder mehr haben. Nur in wenigen Politikbereichen hat es in derart kurzer Zeit eine ähnlich breite institutionelle Verankerung gegeben.

Es werden zwar immer noch neue Stellen eingerichtet, gleichzeitig aber auch Stellen abgebaut oder mit nebenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten besetzt.

Insgesamt ist festzustellen, daß die Einrichtung von Gleichstellungsstellen auch in den Kommunen die tatsächliche Gleichberechtigung befördert. Außerdem hat der Druck von außen zugenommen, sei es, weil Nachbargemeinden eine gut funktionierende Gleichstellungsstelle haben, oder weil nicht nur Fraueninitiativen, -gruppen und -verbände, sondern auch verstärkt die Frauenorganisationen der Parteien die Einrichtung von Gleichstellungsstellen fordern.

Die rechtlichen Grundlagen kommunaler Gleichstellungsstellen und Frauenbüros sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, wobei sich die Situation

zwischen alten und neuen Bundesländern dabei nochmals unterscheidet. Inzwischen haben mehrere Bundesländer eine gesetzliche Grundlage für die Errichtung von kommunalen Gleichstellungsstellen. Zum Teil werden die Kommunen sogar verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In den neuen Bundesländern galt bisher die Verpflichtung zur Einrichtung von Gleichstellungsstellen gemäß der Kommunalverfassung der DDR vom Mai 1990, die aber jetzt von den neuen Gemeinde- und Landkreisordnungen der einzelnen Länder abgelöst wird. Die Einzelheiten werden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

Dieser Entwicklung hat auch der Deutsche Städtetag Rechnung getragen durch die Einsetzung der „Kommission der Frauenbeauftragten des Deutschen Städtetages“ im Frühjahr 1991, die Einrichtung des Fachausschusses „Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten“ Ende 1992 und die Kommission „Frauen in der Stadt“, die im Februar 1992 erstmalig zusammentrat.

II. Situation der Gleichstellungsstellen im Überblick

Mehr als zehn Jahre nach Einrichtung der ersten Gleichstellungsstelle ist die kommunale Gleichstellungsarbeit nach wie vor ein junges Tätigkeitsfeld der Verwaltung. Von Land zu Land gibt es Unterschiede hinsichtlich der Stellung von Gleichstellungsbeauftragten und eine große Bandbreite bei Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung.

Der Vergleich zwischen den *Organisationsformen* der Gleichstellungsstellen ist aufgrund unterschiedlicher Kommunalverfassungen in den einzelnen Bundesländern schwierig. Deutlich erkennbar ist aber, daß sich die *Stabsstelle*, also die direkte Anbindung bei der Verwaltungsspitze, immer mehr durchgesetzt hat und andere Formen inzwischen nur noch vereinzelt zu finden sind.

Fast alle Gleichstellungsbeauftragten arbeiten sowohl *intern*, für die Frauenförderung in der Verwaltung, als auch *extern*, für die Gleichberechtigung der Bürgerinnen und Bürger in der Kommune. Eine Trennung der beiden Bereiche, wie sie Ende der 80er Jahre noch häufiger vorkam, findet sich nur noch selten.

Bestimmte *Schwerpunkthemen* werden von Gleichstellungsbeauftragten immer wieder genannt, das sind z. B. Frau und Beruf, Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Frauen in besonderen Lebenssituationen, frauengerechte Stadt- und Verkehrsplanung. Das Ziel, bestehende patriarchalische Strukturen zu verändern, hat dabei Vorrang vor der individuellen Beratung. Einzelfallberatung wird auch als Anstoß für *strukturelle Veränderungen* gesehen. Diese Auffassung steht nicht immer im Einklang mit den Vorstellungen der Dienstherren, die zum Teil die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf eher caritative und beratende Tätigkeiten beschränkt sehen möchten.

Viel Raum nimmt die *Öffentlichkeitsarbeit* ein. Dazu gehören Veranstaltungen wie Fachtagungen, öffentliche Anhörungen oder Ausstellungen. Neben Pressemitteilungen geben Gleichstellungsbeauftragte vielfältige Publikationen heraus. Tätigkeitsberichte, die als Rechtfertigung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten verlangt werden, sind seltener geworden zugunsten von Broschüren mit Informationen und Ratschlägen zu unterschiedlichen Themen, Handbüchern, Berichten zur Situation von Frauen in der Gemeinde, regelmäßigen Informationsblättern und anderen Veröffentlichungen. Die Bandbreite reicht von Adressen von Beratungsstellen o. ä. bis zu Studien über die Geschichte der Frauen in der Stadt oder im Landkreis.

Gleichberechtigung ist eine *Querschnittsaufgabe* und nicht als Arbeitsfeld eindeutig abgrenzbar. Die Tätigkeit ist also nur fächerübergreifend auszuüben. Schon dadurch unterscheidet sie sich erheblich von anderen, auf Sachgebiete konzentrierten Tätigkeiten im Verwaltungsbereich. Zum Arbeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten gehören nicht nur Frauenfragen im engeren Sinn, sondern alles, was Frauen in anderer Weise oder stärker betrifft als Männer. „Frauenrelevant“ sind weit mehr Themen als manche Behördenleitungen zu akzeptieren bereit sind. Hier entstehen häufig Konflikte zwischen Gleichstellungsbeauftragten einerseits und Verwaltungen andererseits.

Bei den *Kompetenzen*, die unterschiedlich ausgeprägt sind, überwiegen die Teilnahme- und Informationsrechte gegenüber Mitwirkungs-, Kontroll-, Einspruchs- oder Initiativrechten. Gleichstellungsbeauftragte werden häufig so spät von Vorgängen informiert, daß sie keine Möglichkeit haben, eigenen

Einfluß geltend zu machen oder bestimmte Entscheidungen zu verhindern. Generelle Rederechte mit der Möglichkeit, auch eigene, von der Verwaltungsmeinung abweichende Stellungnahmen abzugeben, sind selten. Sie können eher an Sitzungen des Rates, des Kreistags oder der Ausschüsse als an verwaltungsinternen Sitzungen, wie z. B. Amtsleiter- oder Beigeordnetenbesprechungen teilnehmen. Die Öffentlichkeitsarbeit muß meist mit der Verwaltungsspitze abgestimmt sein.

Die größten Meinungsverschiedenheiten über Kompetenzen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der Verwaltung bzw. den kommunalen Spitzenverbänden bestehen in den Fragen: generelles Rederecht mit Recht auf abweichende Stellungnahme, Recht auf unabhängige Öffentlichkeitsarbeit, Einspruchsrecht, Weisungsunabhängigkeit. Die kommunalen Spitzenverbände wenden sich aus kommunalverfassungsrechtlichen Gründen gegen die Gewährung von Sonderrechten für Gleichstellungsstellen.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten bedeutet eine Gratwanderung zwischen *parteilicher Beratung und Unterstützung für Frauen einerseits und Loyalität*, wenn auch kritischer, *zur Verwaltung andererseits*. Die Frauenbeauftragte muß Benachteiligungen von Frauen, die durch Verwaltungshandeln entstanden sind bzw. entstehen können, nachgehen und frauenparteilich zwischen Verwaltungsinteresse und Bürgerinnen vermitteln.

Die Aufgaben und Ziele sind meist sehr vage formuliert, nicht alle Gleichstellungsstellen können sich an *Dienstanweisungen* oder anderen entsprechenden Vereinbarungen orientieren. Insofern ist es häufig eine Frage der Interpretation, sowohl durch die Gleichstellungsbeauftragten als auch durch ihre Vorgesetzten, welche Tätigkeiten und Rechte ausgeübt werden können. Häufig haben sich auch bestimmte Kompetenzen entwickelt, ohne daß sie förmlich festgelegt worden sind.

Unterschiedlich sind auch die Regelungen über die *finanzielle und personelle Ausstattung* der Gleichstellungsstellen sowie die *Eingruppierung* der Gleichstellungsbeauftragten. Oft stehen der Gleichstellungsbeauftragten, die hauptamtlich voll- oder teilzeitbeschäftigt oder auch neben- oder ehrenamtlich tätig ist, keine weiteren Mitarbeiterinnen zur Seite. Frauenbüros mit mehreren Mitarbeiterinnen finden sich meist nur in größeren Städten. Die Vergütung reicht von BAT I bis VI, die häufigsten Eingruppierungen liegen bei BAT II, III oder IV. Die Ausstattung ist bundesweit in den größeren Städten besser als in kleineren Gemeinden oder Landkreisen. Unabhängig von der Größe der Kommune und unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wird vielfach beklagt, daß die finanziellen Möglichkeiten zu gering sind, um bestimmte Maßnahmen zu initiieren, und daß die personellen und zeitlichen Kapazitäten nicht ausreichen, um alle Aufgaben angemessen zu erledigen.

Wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist die *Zusammenarbeit* mit anderen Stellen in der Verwaltung, mit Institutionen, Organisationen, Vereinen und Initiativen vor Ort, zwischen den einzelnen Gleichstellungs-

stellen eines Landes oder einer Region sowie mit den jeweiligen Landesfrauenbeauftragten und dem Bundesfrauenministerium.

Aufgrund ihrer Querschnittsfunktion hat die Gleichstellungsbeauftragte Kontakt zu fast allen Stellen der Verwaltung, denn es fallen fast überall Aufgaben an, die Fraueninteressen berühren. Einen besonderen Charakter hat dabei die *Zusammenarbeit mit dem Personalrat*. Das Verhältnis zwischen Gleichstellungsstelle und Personalrat hat unterschiedliche Facetten und reicht von Kooperation bis hin zur Konkurrenz. Nach einer Befragung des Deutschen Jugendinstitutes bei den kommunalen Gleichstellungsstellen der alten Bundesländer aus dem Jahr 1992 arbeiten 87 % der befragten Frauenbeauftragten mit dem Personalrat zusammen.

Die Zusammenarbeit erfolgt vor allem in Form gegenseitiger fachlicher Unterstützung, unbürokratischen Austauschs von Informationen und Kontakten zu Personalräten bei personalpolitischen Angelegenheiten. Von den Frauenbeauftragten wird die Zusammenarbeit mit dem Personalrat als nützlich und notwendig empfunden. Als konkrete Vorteile der Kooperation nennen sie die verstärkte Diskussion und die erhöhte Akzeptanz des Themas Frauenförderung im Personalrat, eine Erleichterung bzw. Stärkung bei der Durchsetzung frauenfördernder Maßnahmen und den verbesserten Zugang zu wichtigen Informationen. Fast alle kommunalen Frauenbeauftragten benennen aber auch Hindernisse und Erschwernisse bisheriger Kooperation auf der arbeitsorganisatorischen, der inhaltlichen und/oder der hierarchischen Ebene.

Eine wichtige Aufgabe sehen die Gleichstellungsbeauftragten in der *Vernetzung* aller mit Frauen- und Gleichstellungsfragen befaßten Einrichtungen und Zusammenschlüsse. Oft geht die Initiative zur Zusammenarbeit bei frauenpolitischen Themen von der Gleichstellungsstelle aus, die z. B. zu gemeinsamen Veranstaltungen einlädt und den Informations- und Meinungsaustausch fördert.

In einigen Kommunen existieren Beiräte, Kommissionen oder Ausschüsse, die sich ausschließlich oder unter anderem mit frauenpolitischen Fragen beschäftigen und in die Vertreterinnen und Vertreter verschiedener gesellschaftlicher Bereiche entsandt werden. Damit werden frauenpolitische Aktivitäten auf eine breitere Basis gestellt.

Das Fehlen eines klar umrissenen *Tätigkeitsbildes* für Gleichstellungsstellen führt vielfach dazu, daß sie vom Wohlwollen der Verwaltungsspitze abhängig sind. Von verschiedenen Seiten wird derzeit an der Entwicklung einheitlicher Tätigkeitsmerkmale und Anforderungsprofile gearbeitet.

Es existieren zur Zeit keine offiziellen Ausbildungsgänge und nur wenige Weiterbildungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte. Dem BMFJ ist das Projekt „Gleichstellungsarbeit für Frauen“ des Deutschen Instituts für Fernstudien an der Universität Tübingen bekannt, das sich u. a. an Frauenbeauftragte richtet, die neu im Amt sind. Der Bedarf an *Fortbildungen* ist groß, nicht nur in den neuen Bundesländern. Schulungen werden häufig von den Gleichstellungsbeauftrag-

ten selber bzw. ihren Landesarbeitsgemeinschaften in Zusammenarbeit mit Stiftungen, Bildungsstätten oder Verbänden organisiert und zum Teil von der jeweiligen Landesregierung gefördert.

Ein zentrales Diskussionsthema ist die *Hauptamtlichkeit* von Gleichstellungsbeauftragten. Die Regelung, daß ab 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist, gilt in Schleswig-Holstein und in Niedersachsen und war für die Gemeinden in der Kommunalverfassung der DDR vom Mai 1990 verankert. In einigen Bundesländern ist die Grenze heraufgesetzt worden. Ehrenamtlich besetzte Gleichstellungsstellen erfahren eine unterschiedlich hohe Akzeptanz bei den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Anerkennung von Gleichstellungsstellen ist sicher in den letzten Jahren gewachsen, Gleichstellungsarbeit ist selbstverständlicher geworden. Doch es gibt nach wie vor „Alibi-Stellen“, die keine effektive Arbeit leisten können, weil sie nicht angemessen ausgestattet sind und zu wenig Anerkennung finden.

III. Vernetzung der Gleichstellungsstellen untereinander

In allen Bundesländern, auch in den neuen, haben sich die kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros zu *Landesarbeitsgemeinschaften (LAG's)* zusammengeschlossen. In Schleswig-Holstein haben die hauptamtlichen wie auch die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten je eine LAG gegründet. Allen gemeinsam ist das Ziel, Erfahrungen und Informationen auszutauschen, gemeinsame Anliegen zu formulieren und die Interessen der Gleichstellungsstellen gegenüber kommunalen Spitzenverbänden, Land und Bund zu vertreten.

Viele LAG's haben sich Satzungen, Geschäftsordnungen oder Richtlinien gegeben, in denen u. a. die Wahl eines Sprecherinnengremiums geregelt ist, das die gemeinsamen Interessen nach außen vertritt. Große Unterschiede bestehen bei den Regelungen über die Mitgliedschaft. In einigen Ländern können alle Gleichstellungsbeauftragten in die LAG aufgenommen werden — oder werden automatisch als Mitglied betrachtet, andere haben bestimmte Kriterien für die Aufnahme festgesetzt, z. B. die Hauptamtlichkeit. Während in Baden-Württemberg z. B. die Hauptamtlichkeit Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der LAG ist, akzeptiert die LAG Niedersachsen alle Gleichstellungsbeauftragten, die aufgrund von Ratsbeschlüssen eingesetzt worden sind, also auch ehrenamtliche.

Die Mitglieder einer LAG kommen mehrmals im Jahr zu Konferenzen zusammen. Es finden regelmäßig Sitzungen des Sprecherinnengremiums statt. Daneben bestehen (feste oder ad hoc) Arbeitskreise zu bestimmten Themen sowie Arbeitsgemeinschaften auf regionaler Ebene. In der Regel treffen sich die Sprecherinnen der LAG in regelmäßigen Abständen mit der jeweiligen Landesgleichstellungsstelle und nehmen an Arbeitstreffen der LAG's und der Bundes-

arbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros teil. Die LAG formuliert Anliegen gegenüber der Landesregierung; sie nimmt z. B. zu frauenrelevanten Gesetzesvorhaben Stellung und wird zum Teil auch zu Anhörungen im Landtag eingeladen. Ein wichtiger Bereich ist dabei die Neuordnung der Kommunalgesetzgebung in einigen Bundesländern.

Die LAG's fordern die gesetzliche Verankerung der kommunalen Gleichstellungsstellen in den Gemeinde- und Landkreisordnungen, die Festschreibung bestimmter Kompetenzen und, zumindest ab einer bestimmten Größenordnung, die Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus vertreten sie ihre Kolleginnen im Meinungsaustausch mit den kommunalen Spitzenverbänden auf Landesebene. Außerdem organisieren LAG's eigene Veranstaltungen und Aktionen und geben Publikationen oder Pressemitteilungen heraus; als aktuelles Beispiel soll hier ihr Engagement für eine Erweiterung des Artikels 3 GG im Rahmen der Verfassungsdiskussion genannt werden.

Die *Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG)* hat sich Ende 1985 als Zusammenschluß der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros gegründet. Mitglieder der BAG sind die weiblichen hauptamtlichen kommunalen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Organ der BAG ist die Bundeskonferenz, die etwa alle eineinhalb Jahre stattfindet. Die Teilnehmerinnen der Bundeskonferenz wählen das Sprecherinnengremium, das im Zuge der deutschen Einheit von neun auf zwölf ausgeweitet wurde. Auf den Bundeskonferenzen werden Resolutionen zu frauenrelevanten Themen verabschiedet und Fragen, die die eigene Struktur betreffen, erörtert. Inzwischen hat die BAG eine Geschäftsordnung, die dem Zusammenschluß eine festere organisatorische Struktur geben soll.

Desweiteren strebt die BAG eine bundesweite Vernetzungsstelle für alle Gleichstellungsstellen an, die vom BMFJ bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen gefördert werden kann (vgl. Abschnitt G).

IV. Juristische Diskussion

Unumstritten ist, daß die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch eine Aufgabe der Kommunen ist. Im allgemeinen werden kommunale Gleichstellungsstellen und Frauenbüros als ein geeignetes Mittel gesehen, um die Gewährleistung gleicher Chancen für Frauen und Männer auf örtlicher Ebene in allen Lebensbereichen zu fördern. Es entspricht der Auffassung der meisten Kommunalpolitiker und -politikerinnen und ihrer Vertretungen in den kommunalen Spitzenverbänden, daß die Gemeinden in ihrem Wirkungskreis das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen haben. Ziel ist es demnach, Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen und Männern abzubauen und zu vermeiden, daß sie durch kommunales Handeln oder Unterlassen neu entstehen.

Die Einrichtung von Gleichstellungsstellen wird, auch wo dies in Verfassung oder Kommunalgesetzgebung nicht ausdrücklich erwähnt ist, grundsätzlich erlaubt. Umstritten ist allerdings, ob die Länder den Kommunen die *Pflicht* zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten auferlegen können:

— Professor Dr. Volker Hassel vom Institut für Kommunal- und Verwaltungswissenschaften Nordrhein-Westfalen e. V. kommt in einem Gutachten zu dem Ergebnis, daß das Gebot, eine Gleichstellungsbeauftragte zu berufen und sie mit bestimmten Rechten auszustatten, nicht unzulässig in das Selbstverwaltungsrecht der Kommunen und in ihre Organisations- und Finanzhoheit eingreift. Die Selbstverwaltungsgarantie gemäß Artikel 28 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz sei im Rahmen der Gesetze gewährleistet. Der Auftrag des Grundgesetzes an den Staat, Gleichberechtigung in der Gesellschaft herzustellen, sei ein tragender Grund, in die Selbstverwaltung der Gemeinden einzugreifen. Der Eingriff in die Selbstverwaltung ist nach dieser Auffassung insbesondere durch Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz legitimiert, der kein bloßes Abwehrrecht gegen staatliche Ungleichbehandlung sei, sondern zusätzlich einen Verfassungsauftrag an die drei Gewalten, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung positiv tätig zu werden, begründe.

— Professor Dr. Hans Uwe Erichsen setzt sich mit der entsprechenden Vorschrift in der Gemeindeordnung Schleswig-Holsteins auseinander. Nach diesem Gutachten verletzt diese Bestimmung das Recht auf kommunale Selbstverwaltung. Sie schränke die Organisationshoheit der Gemeinden in verfassungswidriger Weise ein, weil sie gegen das Übermaßverbot verstoße. Die Vorschrift sei zwar geeignet, die Aufgabe der Gleichstellung zu erfüllen, aber nicht erforderlich. Die Aufgabe der Gleichstellung könne auf andere, das Selbstverwaltungsrecht weniger beeinträchtigende Weise gleich wirksam gefördert werden. Würde den Gemeinden die Entscheidung über das Ob und das Wie besonderer organisatorischer Vorkehrungen im Hinblick auf die Erfüllung der Zweckerfüllung „Gleichstellung“ belassen bleiben, könne mindestens das gleiche Maß an Aufgabenerfüllung erreicht werden.

Das für 1994 erwartete Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu der Verfassungsbeschwerde dreier schleswig-holsteinischer Gemeinden wegen Verletzung des Artikels 28 Abs. 2 Grundgesetz wird in dieser Frage richtungsweisend sein.

Pläne, die Einrichtung von kommunalen Gleichstellungsstellen zur Pflicht zu machen, stoßen auch auf erheblichen Widerstand bei den *kommunalen Spitzenverbänden*. Eine Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist nach Auffassung der kommunalen Spitzenverbände ein überflüssiger und verfassungsrechtlich problematischer Eingriff in das kommunale Selbstverwaltungsrecht. Die kommunalen Spitzenverbände lehnen außerdem Sonderrechte von Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem Rat oder der Verwaltung ab, weil diese Sonderrechte die Einheitlichkeit der Verwaltung gefährden und kom-

munalverfassungsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Verantwortlichkeit kommunaler Organe zuwiderlaufen könnten.

V. Gleichstellungsstellen in den alten Bundesländern

Baden-Württemberg

Rechtliche Situation

Bisher bestehen keine gesetzlichen Regelungen zu Gleichstellungsstellen. Vorschläge für eine gesetzliche Verankerung werden derzeit erarbeitet. Über die Einsetzung von Gleichstellungsstellen entscheiden die Kommunen.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

50 Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte sind eingesetzt, darunter fallen die Stellen in 16 der 35 Landkreise und in allen neun kreisfreien Städten. Ungefähr 30 sind hauptamtlich tätig, die anderen ehrenamtlich bzw. nebenamtlich. Die erste Gleichstellungsstelle wurde 1985 in Freiburg errichtet. Die Gleichstellungsstellen mit einer hauptamtlichen Leiterin tragen zumeist den Namen Frauenbüro. Alle hauptamtlichen Frauenbeauftragten werden vom Gemeinderat gewählt.

Die Stellung der hauptamtlichen Frauenbeauftragten wird von den Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten in Baden-Württemberg als insgesamt gut bezeichnet. Bei fast allen handelt es sich um Stabsstellen. Die meisten verfügen über einen eigenen Etat für Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit. Die Vergütung liegt meist bei BAT II oder III. Die Frauenbeauftragten haben meistens eine Mitarbeiterin (Sachbearbeiterin oder Sekretärin). Freiburg und Heilbronn verfügen über zwei gleichgestellte Frauenbeauftragte.

Im allgemeinen haben die hauptamtlichen Frauenbeauftragten folgende, meist durch Gemeinderatsbeschluss, weniger durch Dienstanweisung, festgelegte *Kompetenzen*: Teilnahmerecht im Rat/Kreistag und in den Ausschüssen, jedoch nicht in verwaltungsinternen Gremien (z. B. Beigeordneten- oder Dezerentenkonferenzen); Recht zur Abgabe eigener Stellungnahmen bei frauenrelevanten Fragen, die nicht unbedingt mit der Verwaltungsspitze abgestimmt sein müssen; Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit; Beteiligung bei der Erstellung von Vorlagen; Recht auf Einbringung eigener Vorlagen; Akteneinsichtsrecht; Beteiligung an personalrelevanten Vorgängen, vereinzelt Vetorecht.

Bayern

Rechtliche Situation

Das Bayerische Innenministerium hat 1989 „Hinweise für die praktische Arbeit der Gleichstellungsbeauf-

tragten bei den Gemeinden“ und analog dazu bei den Landratsämtern und den Regierungen vorgelegt. Eine gesetzliche Regelung hinsichtlich kommunaler Gleichstellungsstellen ist in Bayern zur Zeit nicht beabsichtigt. Einrichtung und Ausstattung von Gleichstellungsstellen in Bayern unterliegen also keinen besonderen kommunalrechtlichen Vorschriften, sondern werden im Zuge der kommunalen Organisations- und Personalhoheit geregelt.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

Die erste kommunale Gleichstellungsstelle wurde in Bayern 1985 geschaffen, inzwischen gibt es 132 Gleichstellungsstellen in den Regierungen, Bezirks-, Gemeinde- und Landratsämtern. In 24 von 25 kreisfreien Städten ist derzeit eine Gleichstellungsstelle eingerichtet. Frauenbeauftragte sind in 67 von 71 Landkreisen eingesetzt. Außerdem bestehen Gleichstellungsstellen in allen sieben Regierungen, in fünf Bezirken und 29 kreisangehörigen Gemeinden.

Die Bayerische Staatsregierung hatte bereits 1989 eine Untersuchung „Tätigkeiten staatlicher und kommunaler Gleichstellungsstellen der allgemeinen inneren Verwaltung in Bayern“ beim Deutschen Jugendinstitut in Auftrag gegeben. Der 1991 vorgelegte Forschungsbericht wird derzeit durch ein Anschluß-Forschungsprojekt aktualisiert und erweitert.

Die meisten (63%) von der Untersuchung erfaßten Gleichstellungsbeauftragten übten ihre Tätigkeit 1989 nebenamtlich aus, d. h. sie erledigten neben der Gleichstellungsarbeit auch andere Verwaltungstätigkeiten. Der Anteil der hauptamtlich tätigen Frauenbeauftragten lag bei mehr als einem Viertel, sieben Frauenbeauftragte übten ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Neuere Schätzungen haben ergeben, daß etwa die Hälfte nebenamtlich tätig ist. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Eingruppierung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten: Sie reicht von BAT Ib bis BAT VIb.

Da die Kommunen in freier Entscheidung bestimmen, ob sie eine Gleichstellungsstelle einrichten, wie sie besetzt wird und welche Aufgaben ihr zugesprochen werden, und zudem in vielen Kommunen eine offizielle Dienstanweisung fehlt, verfügen die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten über unterschiedliche *Kompetenzen* und Aufgaben und über eine unterschiedlich personelle, materielle und finanzielle *Ausstattung*.

Hessen

Rechtliche Situation

In Hessen ist seit Mitte 1992 eine neue Regelung in der Gemeinde- und Landkreisordnung in Kraft, wonach die Einrichtung von Frauenbüros oder die Errichtung vergleichbarer Einrichtungen Pflicht ist. § 4b der Hessischen Gemeindeordnung lautet: „Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Durch die Einrichtung von Frauenbüros

oder vergleichbare Maßnahmen wird sichergestellt, daß die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Gemeindeebene erfolgt. Dieser Aufgabenbereich ist in der Regel einem hauptamtlichen Wahlbeamten zuzuordnen." § 4 a der Hessischen Landkreisordnung enthält entsprechende Bestimmungen.

Aufgaben, Ausstattung und Kompetenzen der Frauenbüros sind gesetzlich nicht festgelegt.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Hessen sind 70 Frauenbüros bzw. vergleichbare Maßnahmen registriert, darunter in allen Landkreisen und in den fünf kreisfreien Städten. In den 421 weiteren Gemeinden gibt es zur Zeit 44 Frauenbüros bzw. vergleichbare Maßnahmen. Das erste Büro wurde 1984 in Kassel errichtet.

Als Hilfe für die Kommunen zur Umsetzung der neuen Bestimmungen hat das Hessische Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung eine Broschüre veröffentlicht, die eine Übersicht über die wichtigsten Aufgaben der Frauenbeauftragten enthält. Der Hessische Städte- und Gemeindebund hat eine Mitteilung über die Zielsetzung des Gleichstellungsauftrags in den Kommunen und über mögliche Konzeptionen eines Frauenbüros herausgegeben, die auch Anregungen zu Aufgaben und Kompetenzen gibt. Die Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauenbeauftragten hat ebenfalls Empfehlungen zur Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen abgegeben.

Nach dem neuen Gesetz ist das Frauenbüro in der Regel einem „hauptamtlichen Wahlbeamten“ zugeordnet. Da es sich dabei sowohl um den Oberbürgermeister als auch z. B. um eine Beigeordnete oder Dezernentin handeln kann, sind verschiedene Möglichkeiten der organisatorischen Anbindung gegeben. Die Stadt Frankfurt z. B. hat ein Dezernat für Frauen, dem eine Dezernentin vorsteht, und ein Frauenreferat innerhalb der Verwaltung mit einer Leiterin und mehreren Mitarbeiterinnen. In der Stadt Offenbach sind neben einer ehrenamtlichen Dezernentin zwei Frauenbeauftragte tätig, eine für externe, die andere für verwaltungsinterne Angelegenheiten. In Hessen sind Erfahrungen sowohl mit dem sogenannten „Oberbürgermeistermodell“ (organisatorische Anbindung der Frauenbeauftragten beim Oberbürgermeister) als auch mit dem „Beigeordnetenmodell“ (das Frauenbüro ist einer Stadträtin/Beigeordneten/Dezernentin unterstellt) gemacht worden.

Die Hessische Landesregierung hat 1992 Frauenbeauftragte in den Kreisen, kreisfreien Städten und Gemeinden u. a. nach ihren *Kompetenzen* befragt. Ergebnis ist: die meisten Frauenbeauftragten haben das Recht, zu Vorlagen und Entwürfen Stellung zu nehmen, Einsicht in Akten zu nehmen und Auskunft zu erhalten, bei Einstellung, Beförderung, Besetzung von Ausbildungsplätzen mitzuwirken, Sprechstunden abzuhalten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Manche Frauenbeauftragte verfügen über Rederecht im Magistrat und in den Ausschüssen, über Vortragsrecht bei der Verwaltungsleitung. Zwar haben die meisten Frauenbeauftragten ein Recht auf

frühzeitige und umfassende Information, jedoch hat sich dies noch nicht ausreichend in Verwaltungshandeln umgesetzt. Über ein eigenständiges Initiativrecht verfügen nur wenige Frauenbeauftragte.

Niedersachsen

Rechtliche Situation

In Niedersachsen ist Mitte 1993 das „Frauenbeauftragtengesetz“, das als bisher einziges die Rechte der Frauenbeauftragten in der Kommunalgesetzgebung festschreibt, in Kraft getreten. Zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern haben danach Gemeinden eine — ab 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern hauptamtliche — Frauenbeauftragte zu bestellen, die vom Rat zu berufen ist. Die Pflicht zur Bestellung von Frauenbeauftragten gilt auch für die Landkreise. In dem Gesetz sind Aufgaben und Kompetenzen der weisungsunabhängigen und dem Gemeindedirektor oder Oberkreisdirektor unmittelbar unterstellten Frauenbeauftragten geregelt.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Niedersachsen gibt es gegenwärtig 134 Gleichstellungsstellen und Frauenbüros, davon sind 79 mit hauptamtlichen Frauenbeauftragten besetzt. Frauenbeauftragte sind in 31 der 38 Landkreise und in den neun kreisfreien Städten bestellt. Aufgrund des neuen Gesetzes werden voraussichtlich 139 hauptamtliche Frauenbeauftragte dazukommen.

Hinsichtlich der Organisationsform hat sich auch jetzt schon das inzwischen gesetzlich festgeschriebene Verwaltungsmodell (unmittelbare Zuordnung zum Gemeinde- oder Oberkreisdirektor) weitgehend durchgesetzt. Noch vor einigen Jahren häufiger vertretene Formen wie z. B. das „Bürgerinnenmodell“ (eine sachkundige Bürgerin nimmt die Funktion ehrenamtlich wahr) oder das „Politikerinnenmodell“ (ein weibliches Mitglied des Rates oder Kreistages ist Frauenbeauftragte) finden sich eher selten.

In größeren Städten sind oft mehrere Mitarbeiterinnen in Gleichstellungsstellen tätig. Die Eingruppierung der Frauenbeauftragten liegt zwischen BAT Vb und Ib, überwiegend sind sie nach BAT IV eingruppiert. Haushaltsmittel stehen den Gleichstellungsstellen in unterschiedlicher Höhe zur Verfügung. Normal ist ein Etat zwischen 5 000 und 20 000 DM für Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen.

Das neue Gesetz räumt den Frauenbeauftragten folgende *Kompetenzen* ein:

- Mitwirkungsrecht bei allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Frau haben,
- Recht auf Anregung von Vorhaben und Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Gleichberechtigung beitragen,

- Teilnahme- und Rederecht bei den Sitzungen der kommunalen Gremien,
- Widerspruchsrecht bei Beschlußvorlagen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches. (Der Gemeinde- oder Oberkreisdirektor hat den Rat bzw. den Kreistag auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.),
- Akteneinsichtsrecht, bei Personalakten mit Zustimmung der Betroffenen,
- Recht auf selbständige Unterrichtung der Öffentlichkeit in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches.

Nordrhein-Westfalen

Rechtliche Situation

In Nordrhein-Westfalen ist seit 1984 eine Regelung in der Kommunalordnung in Kraft, nach der die Kommunen Frauenbeauftragte einsetzen können. Im Wortlaut heißt es in § 6a Abs. 4 der Gemeindeordnung: „Die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinde. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe kann die Gemeinde Gleichstellungsbeauftragte bestellen.“ Diese Empfehlung, die erste dieser Art in der Bundesrepublik, hat zur Einsetzung zahlreicher Gleichstellungsbeauftragter geführt.

1993 hat die Landesregierung einen Gesetzentwurf zur Novellierung der Gemeindeordnung vorgelegt, der vorschreibt, daß in mittleren und großen kreisangehörigen (d. h. ab 25 000 Einwohnerinnen und Einwohnern) Städten, kreisfreien Städten und Kreisen grundsätzlich hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen sind. Die Hauptsatzung soll insbesondere bestimmen, daß die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen des Rates, der Bezirksvertretungen und der Ausschüsse teilnehmen kann. Desweiteren sieht der Regierungsentwurf die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Beigeordnetenkonferenzen vor.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Nordrhein-Westfalen gibt es insgesamt 183 Gleichstellungsstellen und Frauenbüros, dazu zählen Stellen in 18 von 31 Landkreisen, in allen 23 kreisfreien Städten und jeweils eine Einrichtung bei den landchaftsfreien Städten und bei den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe.

Im Auftrag der Landesregierung wurde 1991 eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Die Untersuchung gibt einen Überblick über Arbeitssituation und Rahmenbedingungen der Gleichstellungsstellen:

Der überwiegende Teil der 127 untersuchten Gleichstellungsstellen, die auch die Bezeichnungen Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbüro, Frauengleichstellungsstelle, Gleichstellungsstelle für Frauenfragen, Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstelle für Frau

und Mann tragen, ist mit hauptamtlichen Leiterinnen besetzt (95 %). Sechs der 127 Leiterinnen von Gleichstellungsstellen sind ehrenamtlich tätig (5 %). Die personelle Ausstattung der Gleichstellungsstellen variiert je nach Gemeindegröße. Die Bandbreite reicht von einer Teilzeitstelle bis zu sieben Vollzeitstellen. Im Schnitt hat jede Gleichstellungsstelle eine Vollzeitstelle, jede zweite eine zusätzliche Teilzeitstelle. Die personell am besten ausgestatteten Einrichtungen arbeiten überwiegend in Großstädten. Ein Drittel der Leiterinnen von Gleichstellungsstellen ist in einer Vergütungs/Besoldungsgruppe des höheren Dienstes eingruppiert, obwohl sie mehrheitlich einen Universitätsabschluß haben. Auch die Ausstattung mit eigenen Haushaltsmitteln variiert je nach Größe der Gemeinde zwischen 0 DM und 90 000 DM/Jahr. Darüber hinaus werden teilweise in anderen städtischen Ämtern Mittel für Gleichstellungsaufgaben bereitgestellt. Es ist davon auszugehen, daß die Gleichstellungsstellen, die über keinen eigenen Etat verfügen, von den Mitteln der Stelle profitieren, der sie zugeordnet sind.

Fast alle Gleichstellungsbeauftragten sind innerhalb der Verwaltung angesiedelt, davon die meisten dem Hauptverwaltungsbeamten zugeordnet. Einige wenige sind einem städtischen Amt oder einem Dezernat zugeordnet. Mehr als die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten arbeitet auf der Basis einer Dienstvereinbarung, die anderen haben durch den Rat Rahmenrichtlinien für ihre Arbeit erhalten, deren Ausgestaltung dem Hauptverwaltungsbeamten obliegt.

Begrenzt ist das Recht auf Teilnahme an Sitzungen/Jahren verwaltungsinterner Gremien, insbesondere an der Beigeordneten/Dezernentenkonferenz. Nur eine Minderheit kann von der Teilnahmemöglichkeit uneingeschränkt Gebrauch machen. Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten wird beteiligt, wenn Verwaltungsvorlagen für den Rat bzw. Kreistag oder die Ausschüsse erstellt werden. Es zeigt sich, daß die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte mit wachsender Gemeindegröße zunehmen. Selten haben Gleichstellungsbeauftragte das Recht zur eigenständigen Öffentlichkeitsarbeit.

Rheinland-Pfalz

Rechtliche Situation

In Rheinland-Pfalz befindet sich ein Gesetzentwurf im parlamentarischen Verfahren, der die Einrichtung von Gleichstellungsstellen auf eine gesetzliche Grundlage stellen soll. Danach soll die Verwirklichung des Verfassungsauftrags des Artikels 3 Grundgesetz nochmals explizit als Aufgabe der Kommune in der Gemeinde- und Landkreisordnung festgeschrieben werden. Verbandsfreie Gemeinden und Verbandsgemeinden müssen durch Einrichtung von Gleichstellungsstellen oder durch vergleichbare Maßnahmen sicherstellen, daß bei der gemeindlichen Aufgabenwahrnehmung dieser Auftrag erfüllt wird. In kreisfreien Städten und Landkreisen müssen Gleichstellungsstellen eingerichtet und hauptamtlich

besetzt werden. Bisher gelten „Empfehlungen zur Ausgestaltung von kommunalen Stellen für Frauenbeauftragte in Rheinland-Pfalz“, die 1989 von der damaligen Leitstelle für Frauenfragen und dem Innenministerium herausgegeben wurden.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

Bisher sind in Rheinland-Pfalz 44 Gleichstellungsstellen eingerichtet worden. Alle 24 Landkreise verfügen über eine Gleichstellungsstelle, davon sind 18 Gleichstellungsstellen mit hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten besetzt, eine Gleichstellungsstelle mit einer nebenamtlichen und fünf mit ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Von den zwölf kreisfreien Städten haben elf eine hauptamtlich besetzte Gleichstellungsstelle, eine Stelle ist mit einer ehrenamtlichen Kraft besetzt. Darüber hinaus haben drei große kreisangehörige Städte, zwei Verbandsgemeinden, eine verbandsfreie Stadt sowie der Bezirksverband Pfalz eine hauptamtliche Gleichstellungsstelle eingerichtet. Die Gleichstellungsstellen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur, der personellen und finanziellen Ausstattung sowie der Aufgaben und Rechte.

Die Landesregierung hat 1992 eine Umfrage durchgeführt, an der sich 37 Gleichstellungsstellen beteiligten. In 15 Landkreisen sind die Gleichstellungsstellen beim Landrat und in vier Landkreisen in der Zentralabteilung angesiedelt. In den Städten unterstehen fast alle Gleichstellungsstellen dem Oberbürgermeister. Die weitaus meisten Gleichstellungsbeauftragten sind hauptamtlich. Aufgrund der Änderung der Gemeinde- und Landkreisordnung ist davon auszugehen, daß einige bislang ehren- oder nebenamtlich besetzte Gleichstellungsstellen in hauptamtliche Stellen umgewandelt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten im Angestelltenverhältnis erhalten Vergütungen zwischen BAT IV a und II. Nur wenige sind im höheren Dienst angestellt, die meisten im gehobenen Dienst. Ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte erhalten eine Aufwandsentschädigung zwischen 800 und 1 400 DM monatlich. Über die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz arbeitet ohne weitere personelle Unterstützung. Dagegen sind z. B. in der Stadt Mainz fünf Mitarbeiterinnen in der Gleichstellungsstelle beschäftigt. Der Westerwaldkreis hat eine Sonderregelung: Dort ist die Gleichstellungsbeauftragte im Geschäftsbereich der Zweiten Kreisbeigeordneten angesiedelt, die auch die Stelle leitet. Die Geschäfte der Gleichstellungsbeauftragten werden allerdings durch eine Geschäftsführerin wahrgenommen. Etwa zwei Drittel aller Gleichstellungsbeauftragten kann über einen eigenen Haushaltstitel verfügen, dessen Ansatz von ca. 1 500 bis 38 000 DM reicht.

Die meisten Gleichstellungsbeauftragten arbeiten bisher auf der Basis von Dienstanweisungen, die sich zum Teil nach den Empfehlungen der Landesregierung richten. Die *Kompetenzen* der Gleichstellungsbeauftragten sind jedoch uneinheitlich geregelt. Die meisten Gleichstellungsbeauftragten können an Sitzungen des Stadtrates/Kreistages und an Ausschü-

sitzungen teilnehmen, wobei dieses Teilnahmerecht in einigen Fällen auf frauenspezifische Themen beschränkt ist. Etwa zwei Drittel können an Sitzungen der Ämter teilnehmen. Die Mehrheit hat ein Akteneinsichtsrecht. In den kommunalen Gremien sowie den Ausschußsitzungen wird den Gleichstellungsbeauftragten in etwa zwei Drittel der Fälle vom Landrat/Oberbürgermeister ein Rederecht eingeräumt. Ein eigenes Antragsrecht haben die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel nicht. Nur sehr wenige haben ein Mitzeichnungsrecht.

Saarland

Rechtliche Situation

§ 5 Abs. 2 des kommunalen Selbstverwaltungsgesetzes sieht die Gleichberechtigung von Mann und Frau ausdrücklich als kommunale Aufgabe. Weitere gesetzliche Regelungen zur Stellung der Frauenbeauftragten in den Kommunen bestehen nicht.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

Das Saarland verfügt zur Zeit über 13 kommunale Frauenbeauftragte, davon sind zehn hauptamtlich (sechs Vollzeit, vier Teilzeit), zwei nebenamtlich und eine ehrenamtlich tätig. Fünf von sechs Landkreisen haben eine hauptamtliche Frauenbeauftragte, der sechste wird im Ehrenamt betreut.

Die Gleichstellungsstellen der Landkreise sind dem Landrat bzw. dem Stadtverbandspräsidenten direkt unterstellt, in den Städten und Gemeinden dem Oberbürgermeister oder Bürgermeister. Die Einsetzung erfolgt per Rats-, Kreis- oder Stadtverbandtagsbeschluß. Die Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten reicht von BAT VII bis I b. Über echte Beteiligungs- und Entscheidungsrechte verfügen die Gleichstellungsbeauftragten in aller Regel nicht. Informell haben manche ein Rederecht.

Schleswig-Holstein

Rechtliche Situation

In Schleswig-Holstein ist die *Pflicht* zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in der Gemeinde- und Kreisordnung verankert. Danach müssen alle Gemeinden, Ämter und Kreise zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen. In Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und in allen Kreisen ist sie grundsätzlich hauptamtlich tätig.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Schleswig-Holstein sind 139 Gleichstellungsbeauftragte im Amt, die Mehrheit davon arbeitet aufgrund der Gemeindegröße ehrenamtlich. Alle elf Landkreise

sowie insgesamt 33 Gemeinden und Städte haben hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Zahl der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird sich durch die gesetzliche Regelung erhöhen. Für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist sowohl die Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben als auch eine Teilzeitarbeit nur in begründeten Ausnahmefällen gestattet.

Die Kommunalgesetzgebung bestimmt, daß Aufgaben und *Kompetenzen* in der Hauptsatzung geregelt werden. Diese Hauptsatzung soll, so heißt es in § 2 Abs. 3 der Gemeindeordnung, beinhalten, daß

- die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist,
- an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann,
- ihr in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches auf Wunsch das Wort zu erteilen ist,
- die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten mit der Zustimmung der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Gemeindevertreterinnen und -vertreter oder in Anwendung des § 626 BGB (fristlose Kündigung) widerrufen werden kann.

Entsprechendes gilt für die Kreise und Ämter.

Rund drei Jahre nach Inkrafttreten der novellierten Kommunalverfassung haben fast alle Kommunen (Gemeinden, Ämter, Städte, Kreise) entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eine Hauptsatzungsregelung über die Gleichstellungsbeauftragten erlassen. Bei den tatsächlichen Bestellungen kommunaler Gleichstellungsbeauftragter liegt die Bilanz allerdings niedriger.

Aus dem gesetzlich vorgegebenen Rahmen ergibt sich, daß die Gleichstellungsbeauftragte weisungsunabhängig ist. Sie hat für ihre spezielle Aufgabe keinen Vorgesetzten und ist fachlich nur der Gemeindevertretung, dem Amtsausschuß oder dem Kreistag verantwortlich. Zur Weisungsunabhängigkeit gehört, daß die Gleichstellungsbeauftragte eine eigene Öffentlichkeitsarbeit in ihren Angelegenheiten betreiben, mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden zusammenarbeiten sowie Einwohnerinnen der Kommunen in ihrem Aufgabenbereich beraten kann. Die Gleichstellungsbeauftragte muß außerdem an allen Angelegenheiten, die die Belange von Frauen als Einwohnerinnen der Kommune oder als Mitarbeiterinnen der Verwaltung berühren, so frühzeitig beteiligt werden, daß ihre Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.

Damit stellt die Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltungsstruktur eine *neue Organisationseinheit mit Querschnittsfunktionen* dar, die alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen und Auskünfte zu erhalten hat. Sie kann auch in Personalakten Einsicht nehmen, verfügt aber nicht über ein generelles Akteneinsichtsrecht. Sie besitzt ein Teilnahme- und Rederecht auch in den nicht-öffentlichen Sitzungen der Gemeindevertretung bzw. des Kreistags und der Ausschüsse, allerdings nicht das Recht auf Einbringung eigener Beschlußvorlagen oder Anträge. Sie

ist in die Verwaltung integriert und unterliegt damit der allgemeinen Dienstaufsicht. Die aufgeführten Kompetenzen gelten sowohl für die hauptamtlichen als auch für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

In den Kreisen und kreisfreien Städten haben die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel mindestens eine Mitarbeiterin. Es existieren auch Modelle, wo zwei Gleichstellungsbeauftragte gleichrangig arbeiten. Die tarifliche Eingruppierung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten variiert, am häufigsten sind sie in BAT IV eingestuft.

VI. Gleichstellungsstellen in den neuen Bundesländern und Berlin

1. Entwicklung und Situation der Gleichstellungsarbeit

Um die Jahreswende 1989/90 traten die bisher vereinzelt in ihren jeweiligen Bereichen (z. B. in den Kirchen) wirkenden Frauengruppen an die Öffentlichkeit und es entwickelte sich spontan eine Frauenbewegung in der ehemaligen DDR, die die Forderung nach der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen gesellschaftlichen Bereichen erhob und durch ihren Einfluß zum raschen Entstehen von Gleichstellungsstellen beitrug. Bereits Ende 1989 nahmen Frauen des neugegründeten Unabhängigen Frauenverbandes auf allen Ebenen als Interessenvertreterinnen für Frauenbelange an den „Runden Tischen“ teil. Die Arbeit des Zentralen Runden Tisches trug maßgeblich dazu bei, daß die erste freigewählte Regierung der DDR eine dem Ministerpräsidenten zugeordnete und im Ministerium für Familie und Frauen angesiedelte Gleichstellungsbeauftragte einsetzte.

Das *Gesetz über die Selbstverwaltung der Gemeinden und Landkreise in der DDR* (Kommunalverfassung) vom 17. Mai 1990, das in den neuen Bundesländern bis zum Inkrafttreten einer jeweils eigenen Kommunalgesetzgebung fort gilt, bestimmt:

- daß bei der Lösung der Selbstverwaltungsaufgaben in der Gemeinde die Gleichstellung von Mann und Frau zu sichern ist (§ 2 Abs. 3) und
- daß die Gemeinden mit eigener Verwaltung zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen haben, die in Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern hauptamtlich tätig sind (§ 29).

Die Erarbeitung von Gemeinde- und Kreisordnungen ist in den neuen Bundesländern zum Teil noch nicht abgeschlossen. Im einzelnen wird darauf bei der jeweiligen Beschreibung der Landessituation eingegangen.

Etwa seit der Kommunalwahl im Mai 1990 gibt es Gleichstellungsbeauftragte in der ehemaligen DDR bzw. in den neuen Bundesländern. Die Einrichtung von Gleichstellungsstellen geschah „quasi über Nacht“, wie es eine Gleichstellungsbeauftragte formulierte.

Eine vom Bundesministerium für Frauen und Jugend Mitte 1991 durchgeführte schriftliche Befragung von 152 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den neuen Bundesländern belegt, daß sich in der kurzen Frist vom Frühjahr 1990 bis zum Sommer 1991 ein beachtliches Netz kommunaler Gleichstellungsstellen entwickelt hat. Die Befragungsergebnisse werden im folgenden verkürzt wiedergegeben, wesentliche Veränderungen sind in der Zwischenzeit nicht eingetreten:

Die Stellen tragen überwiegend die offizielle *Bezeichnung* „Gleichstellungsbeauftragte“. Häufig haben die Gleichstellungsbeauftragten ein weiteres Amt, z. B. Ausländer-, Behinderten- oder Seniorenbeauftragte. Die Doppelung bzw. Häufung von Ämtern oder Zuständigkeiten wird meist als unbefriedigend und belastend empfunden. Abgesehen von der in ihrer Aussage problematischen Kombination, z. B. von Frauen- und Behindertenpolitik, wirkt es sich in der alltäglichen Arbeit erschwerend aus, daß die Bereiche kaum gegenseitigen Bezug haben oder Interessenkonflikte provozieren. Zeitfonds und eigene Kräfte reichen meist nicht für mehrere Sachgebiete, wenn diese engagiert bearbeitet werden sollen. Oft kommen die Frauen- und Gleichstellungsbelange zu kurz, weil beispielsweise Ausländer- oder Behindertenprobleme von den Verwaltungen für wichtiger gehalten werden.

Die direkte Unterstellung der Gleichstellungsbeauftragten unter die Verwaltungsleitung, also Bürgermeister oder Landrat, ist auch in den neuen Bundesländern die häufigste *Organisationsform*.

In der Regel ist die Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich tätig und hat keine weiteren Mitarbeiterinnen. Zur Verstärkung werden vielfach ABM-Kräfte herangezogen. Einige Gemeinden verfügen nur über eine Teilzeitstelle, meist eine halbe Stelle.

Die meisten Gleichstellungsbeauftragten sind sowohl verwaltungsintern als auch verwaltungsextern für Frauen- bzw. Gleichstellungsfragen zuständig. Wie ihre westlichen Kolleginnen haben auch sie das Problem nicht definierter oder nicht festgeschriebener Zuständigkeiten. Einige Frauen bezeichnen ihr Amt als „Alibi-Stelle“ ohne Einfluß. Wenn Festlegungen getroffen wurden, geschah dies im Rahmen von Satzungen der Kommunen, Dienstanweisungen, Arbeitsplatzbeschreibungen oder Geschäftsverteilungsplänen.

Die tatsächlichen *Kompetenzen* der Gleichstellungsbeauftragten sind eher gering. Mitwirkungsrechte erstrecken sich meist nicht auf Entscheidungsinstanzen; nur eine Minderheit der Gleichstellungsbeauftragten hat echte Initiativrechte, darf also eigene Beschlußvorlagen einbringen. Nur wenigen wird das Recht auf Öffentlichkeitsarbeit prinzipiell verwehrt, die meisten dürfen Öffentlichkeitsarbeit — jedoch nicht eigenständig — betreiben.

Die *Aufgabenschwerpunkte* der Gleichstellungsbeauftragten in den neuen Bundesländern unterscheiden sich von denen ihrer Kolleginnen im Westen. Für die westlichen Frauenbeauftragten sind langfristige, strukturelle Veränderungen das wichtigste Ziel. Bei

den Gleichstellungsbeauftragten im Osten stehen zum einen Gründungs- und Aufbauarbeiten, z. B. von Frauenzentren, Frauenvereinen oder Frauenhäusern im Vordergrund. Sie haben z. B. daran mitgewirkt, verschiedene Maßnahmen des BMFJ, so das Sonderprogramm zum Aufbau von Frauenorganisationen und die Anschubfinanzierung für Frauenhäuser, umzusetzen. Zum anderen ist Gleichstellungsarbeit in den neuen Bundesländern vielfach Sozialarbeit: Eine Vielzahl betroffener Frauen wendet sich mit ihren Problemen, die aus dem Umwandlungsprozeß und aus der örtlichen wirtschaftlichen und sozialen Lage entspringen, an die Gleichstellungsbeauftragte in der Hoffnung auf Hilfe und Beratung. Gleichstellungsbeauftragte sehen eine ihrer Hauptaufgaben darin, Frauen zu mehr eigenem Engagement zu ermutigen.

Frauen sind in den neuen Bundesländern weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Daher sind Arbeitsmarktfragen ein zentrales Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten. Sie stehen in Kontakt mit Arbeitsämtern, Kammern und Betrieben sowie mit Beratungsstellen. Sie informieren über Umschulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten und initiieren Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Ihre Aktivitäten richten sich außerdem auf Fragen der Kinderbetreuung, der Situation von Alleinerziehenden sowie älteren Frauen und der Frauen im ländlichen Raum. Desweiteren versuchen sie, Themen wie Gewalt gegen Frauen, Drogenmißbrauch etc. zu enttabuisieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten in den neuen Bundesländern beteiligen sich aufgrund der Umbruchsituation an der besonderen Aufgabe, die sich mit „Arbeit für den sozialen Frieden“ umschreiben läßt. Die Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten in den neuen Ländern kann wie folgt zusammengefaßt werden:

- sie sind mit den Sorgen und Nöten der Frauen vertraut und nehmen Veränderungen der Situation wahr,
- sie geben umgekehrt Impulse und Ermutigung an die Frauen weiter,
- sie wirken mit an der Gründung und Vernetzung zahlreicher Fraueninitiativen und -verbände und tragen somit zum Aufbau einer frauenspezifischen, sozialen Infrastruktur in den Gemeinden, Städten und Landkreisen bei.

2. Situation in den einzelnen Ländern

Berlin

Rechtliche Situation

Im neugefaßten § 24 des früheren Landesantidiskriminierungsgesetzes, das seit der Novellierung vom 13. April 1993 *Landesgleichstellungsgesetz (LGG)* heißt, ist bestimmt, daß in jedem Berliner Bezirk eine Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte hauptamtlich tätig ist. Ihre Aufgabe ist es, auf *bezirklicher Ebene* auf

die Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken. Näheres soll ein Gesetz über die Rechtsstellung der bezirklichen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten regeln. Entwürfe dazu werden derzeit diskutiert.

Das Landesgleichstellungsgesetz enthält auch Regelungen zu den *Frauenvertreterinnen*, die im Gegensatz zu den bezirklichen Frauenbeauftragten für die Frauenförderung innerhalb der Verwaltung zuständig sind.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In allen 23 Bezirken Berlins sind Frauenbeauftragte (im Westteil) und Gleichstellungsbeauftragte (im Ostteil) tätig. Im Westen wurde die erste Frauenbeauftragte 1986 eingestellt, im Osten sind Gleichstellungsbeauftragte seit 1990 im Amt. Ihr Aufgabenbereich entspricht dem der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen.

Die überwiegende Mehrheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist direkt dem Bürgermeister unterstellt. Sie werden einheitlich nach BAT IV a/III eingruppiert. In allen Bezirken sind Stellen für je eine Mitarbeiterin, überwiegend vollzeitbeschäftigt, vorgesehen, die nach BAT VI b eingruppiert ist. Den bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen Sach- und Honorarmittel in unterschiedlicher Höhe zur Verfügung. Über den Umfang entscheidet der jeweilige Bezirk.

Frauenbeauftragte werden auf Beschluß der Bezirksverordnetenversammlung eingesetzt, die auch Arbeitsaufträge und Kompetenzen festlegt. Hierbei handelt es sich aber nur um Empfehlungen an die Bezirksverwaltung. Die Kompetenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind somit nicht festgeschrieben und reichen dementsprechend in den einzelnen Bezirken unterschiedlich weit. In der „Gründungsphase“ wurden den Gleichstellungsbeauftragten im Ostteil Rechte zugestanden, die inzwischen zurückgeschraubt wurden.

Brandenburg

Rechtliche Situation

In Brandenburg ist die Kommunalverfassung der DDR noch in Kraft. In der neuen Gemeinde- und Landkreisordnung wird voraussichtlich die Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten für Gemeinden ab 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und für die Landkreise verankert sein.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Brandenburg sind 163 Gleichstellungsbeauftragte im Amt, die meisten davon seit 1991. Von den 38 Landkreisen haben 35, von den sechs kreisfreien Städ-

ten alle eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Weiterführung der Stellen in den Landkreisen hängt von der Kreisreform ab.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind überwiegend hauptamtlich tätig und vollzeitbeschäftigt. Einige sind gleichzeitig Ausländerbeauftragte, Behindertenbeauftragte oder arbeiten im Kulturamt. Sie sind überwiegend der Verwaltungsspitze, d. h. dem Landrat oder Bürgermeister, direkt zugeordnet. Die Vergütung reicht von BAT Ost II a bis VII und erfolgt am häufigsten nach BAT Ost III oder IV. Die Mehrheit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten hat keine weiteren festen Mitarbeiterinnen, es sei denn ABM-Kräfte. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten verfügen mehrheitlich über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluß.

Die *Kompetenzen* sind zumeist durch Hauptsatzung bzw. Satzung, Dienstordnung oder -anweisung oder Funktionsplan geregelt. Während die Teilnahme an Sitzungen der Kommunalvertretungen, an Ausschuß- und Ratssitzungen für viele Gleichstellungsbeauftragte möglich ist, haben eher wenige das Recht, an Amtsleiterkonferenzen teilzunehmen. Die meisten Gleichstellungsbeauftragten können innerhalb der Verwaltung Stellungnahmen zu Gleichstellungsfragen abgeben. Viele haben das Recht, eigene Entscheidungsvorlagen einzubringen oder werden zumindest im Vorfeld der Entscheidungen mit einbezogen. In die Realisierungsphase (Beschluß, Umsetzung) sind sie allerdings weniger häufig integriert. Kontroll- oder gar Vetorechte werden den Gleichstellungsbeauftragten selten zugestanden.

Mecklenburg-Vorpommern

Rechtliche Situation

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Kommunalverfassung der DDR in Kraft. Ein Gesetzentwurf für eine neue Kommunalverfassung liegt noch nicht vor.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Mecklenburg-Vorpommern sind 49 hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In kleineren Verwaltungseinheiten gibt es ungefähr noch einmal so viele ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte. In den sechs kreisfreien Städten arbeiten hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Inwieweit die 27 Gleichstellungsstellen in den Landkreisen (31) weitergeführt werden, hängt von der Kreisreform ab.

Der überwiegende Teil der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten besitzt einen Hoch- oder Fachschulabschluß. Die Vergütung erfolgt zwischen BAT Ost VII bis II. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erarbeitung und Realisierung von Frauenprojekten und bei der Aufgabenerfüllung z. B. in Frauenhäusern und Beratungszentren sind Mitarbeiterinnen über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen tätig. Die Gleichstellungsstelle ist

in der Regel als Stabsstelle im Hauptamt angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragten verfügen selten über einen eigenen Etat oder eine Mitarbeiterin.

In den meisten Kommunen werden den Gleichstellungsbeauftragten folgende *Kompetenzen* eingeräumt:

- Vorschlagsrecht zu Personalentscheidungen,
- Rederecht nach Antragstellung,
- Antragsrecht,
- Initiativrecht,
- Teilnahme an Ausschußsitzungen,
- Durchführung von Sprechstunden und Beratungen,
- Presse- und Öffentlichkeitsrechte (in einigen Kommunen ist Absprache mit der Verwaltungsspitze erforderlich).

Sachsen

Rechtliche Situation

§ 64 Abs. 2 der Sächsischen Gemeindeordnung vom 21. April 1993 verpflichtet Gemeinden mit eigener Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern soll diese Aufgabe hauptamtlich erfüllt werden. § 60 Abs. 2 der Sächsischen Landkreisordnung vom 19. Juli 1993 verpflichtet die Landkreise zur Bestellung von grundsätzlich hauptamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Sachsen arbeiten 102 Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen. Die sechs kreisfreien Städte haben alle eine Gleichstellungsstelle eingerichtet. Inwieweit die 43 Stellen in den Landkreisen (48) weitergeführt werden, hängt von der Kreisreform ab.

Als eine neue Entwicklung zeichnet sich auch in Sachsen ab, daß die Gleichstellungsbeauftragten zunehmend mit zusätzlichen Aufgaben, z. B. als Bürgerbeauftragte oder Behindertenbeauftragte, betraut werden. Es kommt auch vor, daß Stellen im Zuge des Personalabbaus in kommunalen Verwaltungen zur Disposition stehen oder in der Eingruppierung zurückgestuft werden.

§ 64 Abs. 3 der Sächsischen Gemeindeordnung legt die *Kompetenzen* wie folgt fest „Die Beauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und können an den Sitzungen des Gemeinderats und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen.“

Sachsen-Anhalt

Rechtliche Situation

In der neuen Gemeindeordnung vom 8. Juli 1993 beinhaltet der § 74 die kommunale Gleichstellungsbeauftragte: „Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in Gemeinden bis zu 20 000 Einwohnern ehrenamtlich tätig. In Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.“ In der Landkreisordnung regelt der § 64 ebenfalls die Pflicht zur Bestellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Beide Gesetze werden nach den Kommunalwahlen im Frühjahr 1994 in Kraft treten.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Sachsen-Anhalt sind 81 — davon 67 hauptamtliche — Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen tätig. In den drei kreisfreien Städten des Landes arbeiten Gleichstellungsbeauftragte, ebenso in 35 Landkreisen, wobei eine Reduzierung der Kreise auf 21 durch die Gebietsreform zu erwarten ist.

In den meisten Städten und Kreisen sind die Gleichstellungsbeauftragten der Verwaltungsspitze unterstellt. Sie sind überwiegend in Vergütungsgruppen, die Tätigkeiten im gehobenen Dienst entsprechen, eingruppiert.

Die *Kompetenzen* der Gleichstellungsbeauftragten richten sich wesentlich auf Frauen- und Gleichstellungsfragen in der Verwaltung und auf Bürgerinnenanliegen. In beiden Bereichen können sie mündliche oder schriftliche Stellungnahmen abgeben und initiativ werden. Diese Möglichkeiten sind dagegen in Bezug auf kommunale Gremien nur sehr selten gegeben. Die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsstellen findet zum Teil eigenständig statt, zum Teil in Abstimmung mit Verwaltungsspitze, Presseamt oder anderen Ämtern. In der überwiegenden Mehrheit der Kommunen stehen der Gleichstellungsbeauftragten eigene oder andere Mittel für gleichstellungsspezifische Maßnahmen zur Verfügung.

Thüringen

Rechtliche Situation

In Thüringen gilt noch die Kommunalverfassung der DDR. Die neue Kommunalordnung wird zur Zeit im Kabinett beraten. Der Entwurf sieht vor, daß Gemeinden ab 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und Landkreise Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen.

Anzahl, Organisationsform, Kompetenzen

In Thüringen sind 73 Gleichstellungsbeauftragte tätig. Alle fünf kreisfreien Städte haben Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Auch 32 von 35 Landkreisen haben Gleichstellungsstellen, deren Fortbestehen aber von der Kreisreform abhängt.

Organisatorisch sind die Gleichstellungsbeauftragten in den kreisfreien Städten unmittelbar an den Oberbürgermeister, also an die Verwaltungsspitze, angebunden. Zumeist stehen ihnen mehrere Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragten sind überwiegend in Vergütungsgruppen, die dem gehobenen Dienst entsprechen, eingruppiert.

Nur in einem Drittel aller Kreise und kreisfreien Städte sind die Gleichstellungsbeauftragten in ihren Aktivitäten auf den Aufgabenbereich der Gleichstellung von Frau und Mann im engeren Sinn beschränkt. In den übrigen Fällen nehmen sie weitere Aufgaben innerhalb der Verwaltung wahr, vor allem im sozialen Bereich. Eigene Haushaltsmittel stehen ihnen nur zum Teil und in sehr unterschiedlicher Höhe zur Verfügung. In knapp der Hälfte der Landkreise werden keine eigenen Mittel bereitgestellt. Die Mittel dienen meist der Finanzierung von Informationsveranstaltungen und -schriften. Neben der Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit werden auch frauenspezifische Projekte und Einrichtungen unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben schwerpunktmäßig folgende *Kompetenzen*: In etwa einem Drittel der Landkreise können sie eigenständige Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Ebenfalls in einem Drittel der Landkreise wirken sie bei Personalentscheidungen mit. Im gleichen Umfang haben die Landkreise den Gleichstellungsbeauftragten das Recht auf Teilnahme an Amtsleiterbesprechungen, Kreistags- und Ausschusssitzungen eingeräumt. Üblicherweise ist damit im Vorfeld die Mitwirkung bei Verwaltungsentscheidungen und Beschlußvorlagen verbunden.

VII. Meinungsbild zu Aufgabenstellung, Zuständigkeit und Organisationsform von Gleichstellungsstellen

Der Deutsche Bundestag hat die Bundesregierung mit Beschluß vom Oktober 1991 einstimmig aufgefordert, *in Zusammenarbeit mit den Ländern und Kommunen einen Vorschlag zu entwickeln, der Mindestanforderungen für die Aufgabenstellung, die Zuständigkeit und die Organisationsform von Gleichstellungsstellen enthält*. Dies entspricht auch der generellen Empfehlung des Berichts 1989, die Aufgaben der Gleichstellungsstellen klar zu definieren und förmlich festzuhalten, die Gleichstellungsstellen in angemessener Weise personell auszustatten und organisatorisch anzusiedeln, die Kompetenzen klar zu definieren und zu fixieren, der Stelle ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen (vgl. Bericht 1989, S. 28).

Der Auftrag des Deutschen Bundestages wurde wie folgt umgesetzt:

Auf Einladung der Bundesfrauenministerin trafen sich im Oktober 1992 Vertreterinnen und Vertreter der für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Stellen der Länder, der Landesarbeitsgemeinschaften und der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sowie der kommunalen Spitzenverbände. Alleiniger Gegenstand dieser Konferenz war, den Auftrag des Bundestages umzusetzen und gemeinsam Mindestanforderungen für Aufgaben, Zuständigkeiten und Organisationsformen kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen zu entwickeln.

Die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer entschieden, daß allenfalls ein Meinungsbild ausgehend von unterschiedlichsten Erfahrungen und Aufgabenschwerpunkten entwickelt werden könne. An der Erarbeitung dieses Meinungsbildes beteiligten sich die kommunalen Spitzenverbände nicht, weil sie darin einen Eingriff in das Recht auf kommunale Selbstverwaltung sehen. Es soll an dieser Stelle ausdrücklich betont werden, daß weder mit der Konferenz und dem erarbeiteten Meinungsbild, noch mit dem vorliegenden Bericht und den darin enthaltenen Positionen oder Empfehlungen die föderalistische Aufgabenverteilung oder das kommunale Selbstverwaltungsrecht in Frage gestellt wird. Die Bundesregierung hat bei Einrichtung und Ausgestaltung von Gleichstellungsstellen in Ländern und Kommunen keine Zuständigkeiten und will die kommunale bzw. Länderhoheit in keiner Weise antasten. Das Bundesministerium für Frauen und Jugend als Gleichstellungsstelle des Bundes steht aber mit den Gleichstellungsstellen in den Ländern und Kommunen in engem Kontakt. Allen gemeinsam ist es, daß sie Multiplikatoren für die Umsetzung des Gleichberechtigungsbotes des Grundgesetzes sind. Das entwickelte Meinungsbild sowie der vorliegende wie auch der erste Gleichstellungsstellenbericht beruhen auf Erfahrungen, die den zuständigen Entscheidungsträgern als Hilfestellung und als Orientierung dienen können. Das Meinungsbild wurde mit allen Teilnehmerinnen der Konferenz abgestimmt.

Nachstehend wird das Meinungsbild im Wortlaut wiedergegeben:

„Konferenz mit Vertreterinnen der Gleichstellungsstellen/Frauenbüros von Ländern und Kommunen und den kommunalen Spitzenverbänden am 7. Oktober 1992 in Bonn

Auf Einladung des BMFJ trafen sich am 7. Oktober 1992 Vertreterinnen der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros von Ländern und Kommunen sowie Vertreterinnen und Vertreter der kommunalen Spitzenverbände zu einer gemeinsamen Konferenz in Bonn.

Zu den Aufgaben, Kompetenzen, Organisationsformen und der Ausstattung von Gleichstellungsstellen/Frauenbüros wurde ein gemeinsames Meinungsbild erarbeitet. Daran beteiligten sich jedoch nicht die Vertreterinnen und Vertreter der kommunalen Spit-

zenverbände, da sie in der Erarbeitung eines gemeinsamen Meinungsbildes einen Eingriff in das Recht der kommunalen Selbstverwaltung sehen.

Das entwickelte *Meinungsbild* ergab folgende als notwendig und vernünftig erklärte Schwerpunkte:

1. Aufgaben/Arbeitsbereiche

1.1. Im Allgemeinen

Eine vollständige und abschließende Beschreibung der konkreten Arbeitsbereiche ist nicht möglich. Denn die Aufgaben der Gleichstellungsstellen/Frauenbüros erstrecken sich über alle Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen. Damit sind sie Veränderungen unterworfen, die immer wieder neuen Handlungsbedarf hervorbringen.

Die Arbeitsfelder der Gleichstellungsstellen/Frauenbüros sind nach verwaltungsinternen und -externen Bereichen zu differenzieren. Frauenrelevante Aufgaben sind nicht nur für Frauen als Gemeindemitglieder, sondern auch für Frauen innerhalb der Verwaltung als Arbeitnehmerinnen zu erfüllen.

Gleichstellungsstellen/Frauenbüros zeigen Probleme und Fragestellungen bei der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf und entwickeln Lösungsmöglichkeiten, um Diskriminierungen von Frauen abzubauen und das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Dementsprechend gliedern sich die Tätigkeitsinhalte der Gleichstellungsstellen/Frauenbüros insbesondere in folgende Bereiche, wobei es selbstverständlich unterschiedliche Möglichkeiten gibt, die ineinandergreifenden Tätigkeitsfelder darzustellen:

- Frauen im Erwerbsleben;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Gewalt gegen Mädchen und Frauen;
- Mädchenarbeit;
- Frauen in besonderen Lebenssituationen;
- Bildungs- und Kulturarbeit für Mädchen und Frauen;
- Frauengerechte Stadtentwicklung und Verkehrsplanung;

1.2. Im Einzelnen

Derzeit konkrete beispielhafte Arbeitsbereiche sind:

- Einbringung frauenrelevanter Anliegen und Forderungen in die Verwaltung und in den Rat;
- Überprüfung der Verwaltungsarbeit auf ihre Auswirkung auf Frauen;
- Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation der Frauen und zur Beseitigung vorhandener Benachteiligungen;
- Initiierung von Frauenfördermaßnahmen;

— Beteiligung an Personalangelegenheiten und der Personalentwicklungsplanung;

— Zusammenarbeit mit anderen Organisationen (Frauenverbänden, Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Bildungseinrichtungen u. a. m.).

2. Rechte/Kompetenzen

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung der unter 1. dargelegten Aufgaben sind folgende Rechte bzw. Kompetenzen erforderlich:

- Erstellung von eigenen Vorlagen;
- in jedem Fall Beteiligung bei Vorlagen bereits in der Planungsphase und mindestens
- Mitzeichnungsrecht bei frauenrelevanten Themen;
- Informations- und Akteneinsichtsrecht;
- direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Verwaltungsspitze;
- generelle Teilnahme an Parlaments- und Ausschusssitzungen sowie an verwaltungsinternen Gremien;
- Rederecht im Parlament und in den Ausschüssen sowie bei verwaltungsinternen Gremien;
- Beteiligung an Personalangelegenheiten und Personalentwicklungsplanung;
- eigenständige Öffentlichkeitsarbeit in frauenrelevanten Aufgabenbereichen im Rahmen der Gesetze (Presseerklärungen, Publikationen, Informationsveranstaltungen).

Hinsichtlich einer fachlichen Weisungsunabhängigkeit konnte nur mehrheitlich Einvernehmen erzielt werden.

3. Organisationsform

Da eine Vielzahl von Organisationsmodellen existiert, wurde aufgrund der unterschiedlichsten Erfahrungen der Konferenzteilnehmerinnen kontrovers diskutiert, ob und wie Frauenbüros in kommunale Strukturen integriert werden können. Für Kommunen mit mehr als 10 000 Einwohnern wurde das hauptamtliche Verwaltungsmodell, insbesondere als Stabstelle mit unmittelbarer Zuordnung zum Verwaltungschef, favorisiert. Aber für die Vertreterinnen der Bundesländer mit weitergehenden gesetzlichen Regelungen war es wichtig, keine Verschlechterung zu befürworten.

4. Ausstattung

Die Erfüllung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung kann nur geleistet werden, wenn Frauenbüros/Gleichstellungsstellen finanziell, personell und sächlich entsprechend ihren Aufgaben ausgestattet

sind. Dafür muß den Gleichstellungsbeauftragten ein eigener Haushaltstitel zur Verfügung gestellt werden. Die leider noch sehr unterschiedliche tarifliche Eingruppierung der Leiterinnen von Gleichstellungsstellen/Frauenbüros soll sich an den jeweiligen Amtsleitungen, den Tätigkeiten entsprechend, orientieren."

VIII. Weitere Empfehlungen

Während der Bericht 1989 es als alleinige Aufgabe der Kommunen sah, über das Ob und das Wie einer Gleichstellungsstelle zu entscheiden, haben die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt, daß eine *gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung von Gleichstellungsstellen* für Gemeinden ab einer bestimmten Größe sinnvoll ist, wenn in allen Gemeinden eine vergleichbare Infrastruktur entstehen soll.

Aufgrund des umfangreichen Arbeitsfeldes erscheint es problematisch, Gleichstellungsbeauftragte mit weiteren Aufgabenbereichen zu betrauen, ohne gleichzeitig den Personalbestand zu erhöhen. Es kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden, ab welcher Gemeindegröße oder in welchem Einzelfall die *Hauptamtlichkeit* zweckmäßig ist. Festzuhalten bleibt aber, daß Gleichstellungsarbeit, wenn sie effektiv ausgeübt wird, qualifizierte Tätigkeit ist und grundsätzlich auch eine angemessene Vergütung erfahren sollte. Dabei muß es insbesondere kleineren Gemeinden überlassen bleiben, in welcher Form sie der Umsetzung des Gleichberechtigungsgebots gerecht werden. Die *Bestellung von ehrenamtlichen Frauenbeauftragten* kann sowohl ein erster Schritt in der Gleichstellungsarbeit sein, aber auch ein Indiz, Frauenarbeit und Frauenpolitik abzuwerten. Auf jeden Fall sollte auch eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte über ein Mindestmaß an festgesetzten Kompetenzen und finanziellen Möglichkeiten verfügen.

Professionelle Gleichstellungsarbeit verlangt ein Angebot an *Schulungen, Fortbildungen* sowie die Festlegung von *Tätigkeitsmerkmalen* für Gleichstellungsbeauftragte. Einheitliche Tätigkeitsmerkmale und daraus folgend eine den Aufgaben und Anforderungen gemäße tarifliche Eingruppierung ist auch für den Status der Frauenbeauftragten innerhalb der Verwaltung entscheidend.

Nicht einfach stellt sich immer wieder die *Rolle der Gleichstellungsbeauftragten zwischen ihrem Eingebundensein in der Verwaltung und ihrem Wirken für die Bürgerinnen der Kommune* dar. Hat sie vornehmlich Kontrollfunktionen, die den „Ombudsleuten“, z. B. den Datenschutzbeauftragten oder den Ausländerbeauftragten ähneln, bringt das zwar den Vorteil mit sich, daß sie unabhängig und weisungsfrei von der Verwaltung agieren kann, es hat jedoch den Nachteil, daß sie damit nicht in die Verwaltung integriert ist und daher auch nicht über Mitwirkungsrechte verfügt. Eine Gleichstellungsbeauftragte sollte in die *Verwaltung eingebunden* sein, als Gleichstellungsstelle oder Frauenbüro eine Verwaltungseinheit darstellen und über eine angemessene finanzielle und personelle Ausstattung sowie über bestimmte Kompetenzen verfügen. Neben diesen Rechten muß sie aber auch eine

gewisse Unabhängigkeit besitzen, um das Verwaltungshandeln auf seine Auswirkungen auf Frauen überprüfen und entsprechend agieren zu können. Dies entspricht auch der Empfehlung des Berichts 1989 (vgl. Bericht 1989, Seite 26). Es bietet sich eine Festlegung von *klar definierten Kompetenzen* an, die sowohl Kontrolle, als auch Teilnahme, Mitwirkung und eigene Initiative umfassen. Die Kombination von Kontrolle und Mitwirkung entspricht auch dem — zumindest gewünschten — Verhältnis der Gleichstellungsbeauftragten zur Verwaltung: sie kontrolliert zwar und erhebt Einspruch gegen bestimmte Maßnahmen, sie arbeitet aber auch mit der Verwaltung zusammen, gibt Anregungen und ist eine wichtige Ergänzung zu anderen Bereichen der Kommunalpolitik.

Im Bericht 1989 wurde die *Vielfalt der Formen von Gleichstellungsstellen* positiv bewertet, weil sie den unterschiedlichen Verhältnissen am ehesten gerecht werden. Auch einheitlichere Regelungen sollten Raum bieten für Flexibilität, für innovative Verhaltensweisen und für eine an der spezifischen örtlichen Situation orientierten Arbeit.

Jede Gemeinde sollte im Rahmen ihrer Organisationshoheit die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung in der Weise, die ihr nach ihren jeweiligen örtlichen Verhältnissen geeignet erscheint, realisieren. Gewisse *Mindeststandards*, an denen sich Verwaltung und Gleichstellungsstelle orientieren, scheinen jedoch sinnvoll und notwendig. Der Mangel an einheitlichen Regelungen birgt die Gefahr in sich, daß in solchen Kommunen keine effektive Gleichstellungsarbeit möglich ist, in denen das Bewußtsein für Gleichberechtigungsfragen fehlt und wo Gleichstellungsstellen nur unzureichend mit Kompetenzen, Finanzmitteln und Personal ausgestattet sind. Gleichstellungsstellen geraten dann in Gefahr, zu reinen „Alibi-Stellen“ zu werden, wenn Gleichberechtigungspolitik mit der Einsetzung der Stelle endet und die Verantwortung, auf die Umsetzung des Gleichberechtigungsgebotes zu achten, allein der Gleichstellungsbeauftragten übertragen wird.

Es ist eine deutliche Tendenz erkennbar, bestimmte Standards für Gleichstellungsstellen festzulegen: Gleichstellungsbeauftragte selber oder ihre Sprecherinnen haben Musterdienstsanweisungen herausgegeben oder Forderungskataloge eingebracht. Kommunale Spitzenverbände geben auf Bundes- und Landesebene Empfehlungen für die Ausgestaltung von Gleichstellungsstellen und auch manche Länder geben Hinweise sowie Satzungsmuster für die praktische Umsetzung des Gleichberechtigungsgebotes in den Kommunen. Der Deutsche Städtetag z. B. diskutiert in seinen Gremien eine Musterdienstsanweisung.

Fehlen die Möglichkeiten, die Arbeit angemessen zu erfüllen, führt dies zu enttäuschten Erwartungen auf allen Seiten. Das wiederum gibt den Stimmen Auftrieb, die die Gleichstellungsstellen ohnehin als reine Alibi-Stellen sehen möchten. Gut ausgestattete und gut funktionierende Stellen dagegen haben „Vorbildfunktion“ für andere Gemeinden und erleichtern möglicherweise die Einrichtung von eben solchen Stellen in Nachbarkommunen.

F. Zusammenfassung

Der Bericht 1989 hat aufgezeigt, daß bis Ende der 80er Jahre auf allen politisch-administrativen Ebenen Einrichtungen entstanden waren, deren Ziel es ist, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Vier Jahre später haben sich diese Institutionen weitgehend etabliert, das Netz ist dichter geworden, Richtlinien oder Gesetze sind in Kraft oder werden erarbeitet, die bestimmte Mindeststandards hinsichtlich Bestellung, Position und Rechten von Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten festsetzen.

Die Empfehlung des Berichts 1989 an Bundesministerien und nachgeordnete Behörden, zu prüfen, ob in ihrem Bereich Instrumente bzw. Institutionen geschaffen werden sollen, die speziell auf die Umsetzung der Richtlinie zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung achten, ist umgesetzt worden. Auf *Bundesebene* arbeiten mittlerweile Frauenbeauftragte in allen Ministerien und immer mehr nachgeordneten Behörden. Ein Interministerieller Arbeitskreis der Frauenbeauftragten ist installiert, er widmet sich dem Informations- und Erfahrungsaustausch und gibt zu ressortübergreifenden Fragen der Frauenförderung ggf. gemeinsame Empfehlungen und Stellungnahmen ab. Der Entwurf des Gleichberechtigungsgesetzes stellt Berufung, Status, Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten in den Bundesbehörden auf eine gesetzliche Grundlage.

Auf *Länderebene* sind die Gleichstellungsstellen aufgewertet worden. Frauenförder- oder Gleichstellungsgesetze oder entsprechende Richtlinien verpflichten die Landesbehörden, Frauenbeauftragte zu bestellen und ihnen bestimmte Rechte zu gewähren. Auch wenn diese rechtlichen Bestimmungen unterschiedlich weit reichen — daß es sie gibt, zeigt, daß die Anerkennung der Notwendigkeit dieser Institutionen, die dazu beitragen, die Gleichberechtigung auch praktisch umzusetzen, gewachsen ist, ebenso wie die Einsicht, daß dafür bestimmte Kompetenzen gewährleistet werden müssen.

Auf *kommunaler Ebene* ist die Zahl der Gleichstellungsstellen deutlich angestiegen. Gerade in den neuen Bundesländern hat sich die Institutionalisierung sehr rasch vollzogen. Befugnisse, personelle und finanzielle Ausstattung weichen voneinander ab, hinsichtlich der organisatorischen Anbindung hat sich das Modell der Stabsstelle weitgehend durchgesetzt. Was die Position der Gleichstellungsstellen betrifft,

besteht ein Gefälle zwischen größeren Städten und kleineren Gemeinden und Kreisen. In einigen westlichen Bundesländern ist bereits eine gesetzliche Regelung über Gleichstellungsstellen, die die Kommunen zur Einsetzung verpflichtet, in Kraft, in anderen ist eine Änderung der Kommunalverfassung in Vorbereitung. Die Kommunalgesetzgebungen der neuen Länder haben die Pflichtregelung der DDR-Kommunalverfassung in unterschiedlicher Ausprägung wieder aufgenommen bzw. werden sie aufnehmen. Die Bundesregierung appelliert an die Kommunen, die nicht von gesetzlichen Regelungen erfaßt werden, Gleichstellungsstellen einzurichten und bestehende Gleichstellungsstellen nicht aufzulösen, sondern alles zu unternehmen, damit es nicht zu institutionellen Rückschritten kommt.

Es ist allgemein anerkannt, daß sich die *Institution Frauenbüro oder Gleichstellungsbeauftragte* als wichtiges Instrument zur Umsetzung des Gleichberechtigungsgebots vor Ort bewährt hat. Gleichstellungsstellen haben ohne Zweifel zur Bewußtseinsbildung und Sensibilisierung in Gleichberechtigungsfragen beigetragen. Gerade auch in Kommunen werden frauenpolitische oder frauenrelevante Themen diskutiert und umgesetzt. Die Einsicht, daß Frauenbelange nicht nur in den „klassischen Bereichen“, sondern auch z. B. in der Stadt- und Verkehrsplanung berührt sind, hat zugenommen.

Doch faktische Veränderungen sind ein langwieriger Prozeß und können nur schrittweise erreicht werden. Erfolge von Gleichstellungsstellen sind nur zum Teil meßbar. Belegbar ist der Erfolg, wenn sich z. B. der Anteil der Frauen in leitenden Positionen innerhalb der Verwaltung erhöht hat, wenn eine Stadt Frauenparkplätze eingerichtet hat oder die Öffnungszeiten von Kindergärten berufstätigen Frauen und Männern besser entgegenkommen.

Die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zielen auf faktische Veränderungen ab und tragen so dazu bei, Gleichberechtigung auch in der Praxis voranzubringen. Die Gleichstellungsbeauftragten sollten in Frauennetzwerken integriert sein und bedürfen für eine erfolgreiche Arbeit der Ergänzung und Unterstützung durch Politik, Gewerkschaften, Fraueninitiativen, -gruppen und -organisationen, aber auch des Engagements der einzelnen Bürger und Bürgerinnen.

G. Ausblick

Die Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft hat 1980 empfohlen, ein Netzwerk von verschiedenen Institutionen von der Bundesebene bis hin zur kommunalen Ebene zu schaffen. Nachdem sich die Einrichtungen weitgehend etabliert haben und zum Teil gesetzliche Vorkehrungen getroffen wurden, diese Stellen einzurichten und zu sichern, und nachdem ein Meinungsbild über Aufgaben, Kompetenzen und Organisationsform entwickelt worden ist, sollte der nächste Schritt eine stärkere Vernetzung dieser Institutionen sein.

Damit tatsächliche Gleichberechtigung auf allen Ebenen durchgesetzt werden kann, ist eine Zusammenarbeit der zuständigen Stellen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene erforderlich. Der Austausch zwischen Bund und Ländern hat mit der GFMK eine feste Einrichtung gefunden (vgl. Abschnitt D, Kapitel I 3). Ein Meinungsaustausch mit Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Frauen und Jugend und der Gleichstellungsstellen von Ländern und Kommunen hat, wie berichtet, erstmals im Oktober 1992 stattgefunden und soll fortgesetzt werden. Darüber hinaus besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen den Gleichstellungsstellen des Bundes, der Länder und der Kommunen. Die weitere Vernetzung auf regionaler Ebene ist für die Durchsetzung frauenpolitischer Maßnahmen und Ziele ebenso erforderlich. In den neuen Bundesländern beteiligt sich das Bundesministerium für Frauen und Jugend an den Frauenfachkonferenzen, hat Regionalkonferenzen durchgeführt und war im Juli 1992 an einer gemeinsamen Tagung mit den Gleichstellungsbeauftragten der neuen Länder und Berlins und Vertreterinnen der Landesarbeitsgemeinschaften und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros beteiligt. Insgesamt hat sich das Verhältnis zwischen Bundesfrauenministerium und den Gleichstellungsstellen von „Distanz“ zur „positiven Kooperation“ entwickelt. Es haben daneben auch Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der kommunalen Spitzenverbände auf Bundesebene stattgefunden.

Aufgrund der aus der Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsstellen erworbenen Kenntnisse über Arbeitsweise und Defizite beabsichtigt das

Bundesministerium für Frauen und Jugend eine Maßnahme zur *zentralen Vernetzung kommunaler Gleichstellungsstellen* zu fördern. Ein entsprechender Antrag liegt bereits vor.

Für die Bundesregierung ist es von großem Interesse, im Rahmen ihrer Möglichkeiten alle Voraussetzungen für eine effektive Gleichberechtigungspolitik zu unterstützen.

Ziel der geplanten Vernetzungsstelle ist die Entwicklung eines tragfähigen Netzwerkes unter den kommunalen Gleichstellungsstellen im Interesse einer besseren Verständigung und effektiveren Zusammenarbeit. Zu den Aufgaben der Stelle soll u. a. gehören: die Dokumentation und Analyse von Materialien und Aktivitäten, die wissenschaftliche Beratung der Gleichstellungsbeauftragten, die Erörterung und gegebenenfalls Erprobung von Konzepten und Trägern für Weiterbildungsangebote, die überregionale Koordination von lokalen Aktivitäten zu verschiedenen Themenfeldern.

Wichtiger Bestandteil der Netzwerkarbeit soll auch der intensive Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsstellen der alten und neuen Bundesländer sein. Hier geht es nicht nur um den Erfahrungsaustausch im frauenpolitischen Bereich, sondern auch um das gegenseitige Verständnis für die Problematik der unterschiedlichen Aufgabenstellungen in den alten und neuen Bundesländern.

Die Kommunikation über Erfahrungen und Veränderungen hat zunehmend eine Schlüsselstellung bei der Entwicklung eines Netzwerkes, das Gemeinsamkeit bei fortbestehender Unterschiedlichkeit herstellen und aufrecht erhalten kann.

Eine Vernetzungsstelle mit der beschriebenen Konzeption greift nicht in die Hoheit der Kommunen ein, weil die Position der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der jeweiligen Verwaltungen nicht beeinflusst wird. Sie erleichtert vielmehr die tägliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, in dem eine Anlaufstelle für Informationen und Anfragen hinsichtlich rein inhaltlicher Tätigkeit angeboten wird.

Anhang I

Landesgleichstellungsstellen nach Organisationsform

Länder	Eigenständiges Ministerium	Abteilung innerhalb eines Ministeriums	Stabsstelle	Mischform (Abteilung/ Stabsstelle)
Baden-Württemberg		x		
Bayern				x
Berlin		x		
Brandenburg		x		
Bremen		x		
Hamburg	x			
Hessen		x		
Mecklenburg-Vorpommern				x
Niedersachsen	x			
Nordrhein-Westfalen	x			
Rheinland-Pfalz	x			
Saarland		x		
Sachsen			x	
Sachsen-Anhalt			x	
Schleswig-Holstein		x		
Thüringen			x	

Kommunale Gleichstellungsstellen nach Bundesländern

Stand: 11. August 1993

Land	Landkreise		kreisfreie Städte		kreisangehörige Städte und Gemeinden ¹⁾	
	Anzahl der Gleichstellungsstellen	Anzahl der Landkreise	Anzahl der Gleichstellungsstellen	Anzahl der kreisfreien Städte	Anzahl der Gleichstellungsstellen	Anzahl der kreisangehörigen Städte und Gemeinden
Baden-Württemberg	16	35	9	9	25	1 111
Bayern	67	71	24	25	29	2 051
Berlin ²⁾						
Brandenburg ³⁾	35	38	6	6	122	1 793
Bremen ⁴⁾						
Hamburg ⁵⁾						
Hessen	21	21	5	5	44	426
Mecklenburg-Vorpommern ³⁾	27	31	6	6	16 ⁷⁾	1 123
Niedersachsen	31	38	9	9	94	1 030
Nordrhein-Westfalen	18	31	23	23	140	396
Rheinland-Pfalz	24	24	12	12	10	2 304
Saarland	6	6			13	52
Sachsen ³⁾	43	48	6	6	53	1 623
Sachsen-Anhalt ³⁾	35	37	3	3	43	1 361
Schleswig-Holstein	11	11	4	4	138 ⁸⁾	1 131
Thüringen ³⁾	32	35	5	5	36	1 690
Bundesrepublik Deutschland	366	426	112	113	763	16 091
alte Bundesländer	194	237	86	87	493	8 501
neue Bundesländer ³⁾⁶⁾	172	189	26	26	270	7 590

1) 626 Gemeinden haben 20 000 Einwohner und mehr (Stand 1990).

2) In allen 23 Berliner Bezirken sind Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

3) Aufgrund der Neuordnung der Landkreise wird sich die Anzahl der Kreise verringern.

4) Neben der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau gibt es eine weitere Gleichstellungsstelle in Bremen.

5) In den Hamburger Bezirken gibt es keine Gleichstellungsstellen.

6) Einschließlich Berlin.

7) Nur hauptamtlich besetzte.

8) Auch in Ämtern.

Quelle für die Angaben über die Anzahl der Kommunen: Statistisches Jahrbuch 1992

Anhang III

Rechtsgrundlagen für kommunale Gleichstellungsstellen in den Bundesländern

Baden-Württemberg

Keine gesetzliche Grundlage. Vorschläge für gesetzliche Verankerung von kommunalen Frauenbeauftragten werden derzeit erarbeitet.

Bayern

Keine gesetzliche Grundlage. „Hinweise für die praktische Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bei den Gemeinden“ (analog dazu bei Landratsämtern und Regierungen) des Innenministeriums von 1989.

Berlin

§ 24 des Landesgleichstellungsgesetzes bestimmt, daß in jedem Bezirk eine Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte hauptamtlich tätig ist. Gesetzentwurf mit näheren Regelungen ist in Vorbereitung.

Brandenburg

Derzeit gilt § 29 der *Kommunalverfassung der DDR* vom Mai 1990 (Pflicht für Gemeinden zur Bestellung von — ab 10 000 Einwohnern hauptamtlichen — Gleichstellungsbeauftragten). In *Kommunalverfassung der DDR* keine Regelungen für Landkreise. Entwürfe für Gemeinde- und Landkreisordnungen in der Diskussion (Pflichtregelung entsprechend der *Kommunalverfassung der DDR* für Gemeinden und Landkreise vorgesehen).

Hessen

Gesetz zur Änderung kommunalrechtlicher Vorschriften am 13. Mai 1992 verabschiedet. § 4 b HGO sieht Einrichtungen von Frauenbüros oder vergleichbare Maßnahmen als Pflichtaufgabe vor. § 4 a HKO enthält entsprechende Regelungen.

Mecklenburg-Vorpommern

Zur Zeit noch *Kommunalverfassung der DDR* (vgl. Brandenburg). Neue *Kommunalverfassung* in Vorbereitung (Regelungen über Gleichstellungsbeauftragte noch offen).

Niedersachsen

Frauenbeauftragtengesetz Mitte Mai 1993 in Kraft getreten (Verpflichtung für Gemeinden ab 10 000

Einwohnern und Landkreisen zur Bestellung von hauptamtlichen Frauenbeauftragten, Regelungen zu Aufgaben und Kompetenzen).

Nordrhein-Westfalen

Regelung in der *Kommunalverfassung* seit 1984, nach der Kommunen Frauenbeauftragte einsetzen können. Gesetzentwurf zur Änderung der *Kommunalverfassung* in der politischen Beratung (Pflicht zur Bestellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für Städte ab 25 000 Einwohnern und Landkreise).

Rheinland-Pfalz

Gesetzentwurf zur *Novellierung der Kommunalverfassung* z. Z. im parlamentarischen Verfahren (Verpflichtung zur Bestellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für alle Landkreise und kreisfreien Städte). Bisher gelten „Empfehlungen zur Ausgestaltung von kommunalen Stellen für Frauenbeauftragte in Rheinland-Pfalz“, herausgegeben 1989 von der damaligen Leitstelle für Frauenfragen und dem Innenministerium.

Saarland

Keine gesetzliche Grundlage. In *Kommunales Selbstverwaltungsgesetz* ist Gleichberechtigung als Aufgabe der Gemeinde aufgeführt (§ 5 Abs. 2 KSVG).

Sachsen

Gemeinde- und Landkreisordnung seit April bzw. Juli 1993 in Kraft: Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten als Pflichtaufgabe. Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern und Landkreise sollen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Sachsen-Anhalt

Zur Zeit noch *Kommunalverfassung der DDR* (vgl. Brandenburg). *Gemeinde- und Landkreisordnung* im Juli 1993 verabschiedet (Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten, die in Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern und in Landkreisen hauptamtlich sein müssen) Inkrafttreten im Frühjahr 1994.

Schleswig-Holstein

Nach § 2 Abs. 3 der *Gemeindeordnung* vom 2. April 1990 ist Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten Pflicht. Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern müssen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Analoge Regelungen in Kreisordnung.

Thüringen

Zur Zeit noch *Kommunalverfassung der DDR* (vgl. Brandenburg). Thüringer Gemeinde- und Landkreisordnung in der Kabinettsberatung (Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in Gemeinden ab 10 000 Einwohnern).

Anhang IV

**Auszüge aus geltenden Gesetzen,
die die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten vorschreiben**

BERLIN

Gesetz zur Änderung des Landesantidiskriminierungsgesetzes

Vom 13. April 1993

(Auszug)

5. § 24 erhält folgende Fassung:

„ § 24

Bezirkliche Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte

In jedem Bezirk ist eine Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte hauptamtlich tätig, deren Aufgabe

es ist, auf bezirklicher Ebene auf die Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken. Das Nähere regelt ein Gesetz über die Rechtsstellung der bezirklichen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten.“

HESSEN

Gesetz zur Änderung kommunalrechtlicher Vorschriften

Vom 20. Mai 1992

(Auszüge)

Artikel 1¹⁾

**Änderung der Hessischen
Gemeindeordnung**

Die Hessische Gemeindeordnung in der Fassung vom 1. April 1981 (GVBl. I S. 66), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 1992 (GVBl. I S. 66), wird wie folgt geändert:

1. Als § 4 b wird eingefügt:

„ § 4 b

Gleichberechtigung
von Frau und Mann

Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Durch die Einrichtung von Frauenbüros oder vergleichbare Maßnahmen wird sichergestellt, daß die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Gemeindeebene erfolgt. Dieser Aufgabenbereich ist in der Regel einem hauptamtlichen Wahlbeamten zuzuordnen.“

Artikel 2²⁾

**Änderung
der Hessischen Landkreisordnung**

Die Hessische Landkreisordnung in der Fassung vom 1. April 1981 (GVBl. I S. 97), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 1992 (GVBl. I S. 66), wird wie folgt geändert:

1. Als § 4 a wird eingefügt:

„ § 4 a

Gleichberechtigung
von Frau und Mann

Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Landkreise. Durch die Einrichtung von Frauenbüros oder vergleichbare Maßnahmen wird sichergestellt, daß die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Kreisebene erfolgt. Dieser Aufgabenbereich ist in der Regel einem hauptamtlichen Wahlbeamten zuzuordnen.“

NIEDERSACHSEN

**Zehntes Gesetz zur Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung
und der Niedersächsischen Landkreisordnung**

Vom 14. Juni 1993

(Auszüge)

Der Niedersächsische Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel I

Die Niedersächsische Gemeindeordnung in der Fassung vom 22. Juni 1982 (Nieders. GVBl. S. 229), zuletzt geändert durch § 18 Abs. 1 des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes vom 5. Februar 1993 (Nieders. GVBl. S. 45), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

„ § 5a

Frauenbeauftragte

(1) Gemeinden, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, haben eine Frauenbeauftragte zu bestellen. In Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern ist die Frauenbeauftragte hauptberuflich tätig.

(2) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte wird vom Rat in ihr Amt berufen. Sie kann von ihm aus diesem Amt mit der Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder abberufen werden. Betreffen die in § 80 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 1 und in Satz 3 Halbsatz 1 genannten Beschlüsse Beamtinnen oder Angestellte, die das Amt der hauptberuflichen Frauenbeauftragten innehaben oder hierfür vorgesehen sind, so ist ausschließlich der Rat zuständig.

(3) Die Tätigkeit der hauptberuflichen Frauenbeauftragten hat das Ziel, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte wirkt nach Maßgabe der Absätze 5 und 6 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Frau und die Anerkennung ihrer gleichwertigen Stellung in der Gesellschaft haben. Im Rahmen der in Satz 1 genannten Zielsetzung kann sie Vorhaben und Maßnahmen anregen, die

1. die Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung,
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Gemeinde oder
3. Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft

betreffen. Der Rat bestimmt durch Richtlinien, welche weiteren Aufgaben zur Förderung des in Satz 1 genannten Ziels der hauptberuflichen Frau-

enbeauftragten übertragen werden. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte legt dem Rat dazu einen Entwurf vor.

(4) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte ist unmittelbar dem Gemeindedirektor unterstellt. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie an Weisungen nicht gebunden.

(5) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte kann an allen Sitzungen des Rats, des Verwaltungsausschusses, der Ausschüsse des Rats, der Ausschüsse nach § 53, der Stadtbezirksräte und der Ortsräte teilnehmen. Sie ist auf ihr Verlangen zum Gegenstand der Verhandlung zu hören. Sie kann verlangen, daß ein bestimmter Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung der Sitzung des Rats, eines seiner Ausschüsse, des Verwaltungsausschusses, des Stadtbezirksrats oder des Ortsrats gesetzt wird. Widerspricht sie in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, dem Ergebnis der Vorbereitung eines Beschlusses des Rats durch den Verwaltungsausschuß, so hat der Gemeindedirektor den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. Satz 4 ist auf Beschlußvorschläge für den Verwaltungsausschuß, den Jugendhilfeausschuß, die Stadtbezirksräte und die Ortsräte entsprechend anzuwenden. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte ist auf Verlangen des Rats verpflichtet, Auskunft über ihre Tätigkeit zu geben; § 64 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 gilt entsprechend.

(6) Der Gemeindedirektor hat die hauptberufliche Frauenbeauftragte in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. Der Gemeindedirektor hat sicherzustellen, daß Anregungen im Sinne des Absatzes 3 Satz 3 in den Geschäftsgang der Verwaltung gelangen. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, Einsicht in die Akten der Gemeindeverwaltung zu nehmen, in Personalakten jedoch nur mit Zustimmung der betroffenen Bediensteten.

(7) Die Frauenbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(8) In Gemeinden mit bis zu 10 000 Einwohnern bestimmt der Rat durch Satzung die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten. Die Bestimmungen der Satzung über Aufgaben, Befugnisse und Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten sollen in der Regel den in den Absätzen 3 bis 7 genannten entsprechen.“

Artikel II

Die Niedersächsische Landkreisordnung in der Fassung vom 22. Juni 1982 (Nieders. GVBl. S. 256), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes zur Anpassung des Landesrechts an das Betreuungsgesetz vom 17. Dezember 1991 (Nieders. GVBl. S. 367), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 4 wird folgender § 4 a eingefügt:

„§ 4 a

Frauenbeauftragte

(1) Die Landkreise haben eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Die Frauenbeauftragte ist hauptberuflich tätig.

(2) Die Frauenbeauftragte wird vom Kreistag in ihr Amt berufen und kann von ihm aus diesem Amt mit der Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder abberufen werden. Betreffen die in § 61 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 1 und in Satz 3 Halbsatz 1 genannten Beschlüsse Beamtinnen oder Angestellte, die das Amt der Frauenbeauftragten innehaben oder hierfür vorgesehen sind, so ist ausschließlich der Kreistag zuständig.

(3) Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten hat das Ziel, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Die Frauenbeauftragte wirkt nach Maßgabe der Absätze 5 und 6 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Frau und die Anerkennung ihrer gleichwertigen Stellung in der Gesellschaft haben. Im Rahmen der in Satz 1 genannten Zielsetzung kann sie Vorhaben und Maßnahmen anregen, die

1. die Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung,
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes des Landkreises oder
3. Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich des Landkreises

betreffen. Der Kreistag bestimmt durch Richtlinien, welche weiteren Aufgaben zur Förderung des in

Satz 1 genannten Ziels der Frauenbeauftragten übertragen werden. Die Frauenbeauftragte legt dem Kreistag dazu einen Entwurf vor.

(4) Die Frauenbeauftragte ist unmittelbar dem Oberkreisdirektor unterstellt. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie an Weisungen nicht gebunden.

(5) Die Frauenbeauftragte kann an allen Sitzungen des Kreistages, des Kreisausschusses und der Ausschüsse des Kreistages teilnehmen. Sie ist auf ihr Verlangen zum Gegenstand der Verhandlung zu hören. Sie kann verlangen, daß ein bestimmter Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung der Sitzung des Kreistages, eines seiner Ausschüsse oder des Kreisausschusses gesetzt wird. Widerspricht sie in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, dem Ergebnis der Vorbereitung eines Beschlusses des Kreistages durch den Kreisausschuß, so hat der Oberkreisdirektor den Kreistag zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. Satz 4 ist auf Beschlußvorschläge für den Kreisausschuß entsprechend anzuwenden. Die Frauenbeauftragte ist auf Verlangen des Kreistages verpflichtet, Auskunft über ihre Tätigkeit zu geben: § 58 a Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 gilt entsprechend.

(6) Der Oberkreisdirektor hat die Frauenbeauftragte in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. Der Oberkreisdirektor hat sicherzustellen, daß Anregungen im Sinne des Absatzes 3 Satz 3 in den Geschäftsgang der Verwaltung gelangen. Die Frauenbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, Einsicht in die Akten der Kreisverwaltung zu nehmen, in Personalakten jedoch nur mit Zustimmung der betroffenen Beamteten.

(7) Die Frauenbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.“

SACHSEN

Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen
(SächsGemO)

Vom 21. April 1993

(Auszug)

§ 64

Beauftragte

(1) Die Gemeinden können für bestimmte Aufgabenbereiche besondere Beauftragte bestellen.

(2) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauf-

tragte zu bestellen. In Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern soll diese Aufgabe hauptamtlich erfüllt werden. Näheres regelt die Hauptsatzung.

(3) Die Beauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und können an den Sitzungen des Gemeinderats und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen.

Landkreisordnung für den Freistaat Sachsen
(SächsLKrO)

Vom 19. Juli 1993

(Auszug)

§ 60

Beauftragte

(1) Die Landkreise können für bestimmte Aufgabenbereiche besondere Beauftragte bestellen.

(2) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann haben die Landkreise Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Sie sollen hauptamtlich tätig sein. Das Nähere regelt die Hauptsatzung.

(3) Zur Wahrung der Belange der im Landkreis lebenden Ausländer sollen die Landkreise Ausländerbeauftragte bestellen.

(4) Die Beauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und können an den Sitzungen des Kreistages und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Gesetz zur Änderung des kommunalen Verfassungsrechts

Vom 23. März 1990

GS Schl.-H. II, Gl. Nr. 2020-19

(Auszüge)

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1**Änderung der Gemeindeordnung *)**

Die Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein in der Fassung vom 11. November 1977 (GVOBl. Schl.-H. S. 410), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 1986 (GVOBl. Schl.-H. 1987 S. 2), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Folgender Absatz 3 wird eingefügt:

„(3) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich hauptamtlich tätig; das Nähere regelt die Hauptsatzung. Die Hauptsatzung soll im übrigen bestimmen, daß die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist und an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. Die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten kann mit der Zustimmung der Mehrheit der

gesetzlichen Zahl der Gemeindevertreterinnen und -vertreter oder in entsprechender Anwendung des § 626 BGB widerrufen werden.“

Artikel 2**Änderung der Kreisordnung *)**

Die Kreisordnung für Schleswig-Holstein in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1977 (GVOBl. Schl.-H. S. 436), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 1982 (GVOBl. Schl.-H. S. 308), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Kreise Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig; das Nähere regelt die Hauptsatzung. Die Hauptsatzung soll im übrigen bestimmen, daß die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist und an den Sitzungen des Kreistags und der Ausschüsse teilnehmen kann. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. Die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten kann mit der Zustimmung der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Kreistagsabgeordneten oder in entsprechender Anwendung des § 626 BGB widerrufen werden.“

**Auszug aus dem Gesetz über die Selbstverwaltung der Gemeinden und Landkreise in der DDR
(Kommunalverfassung)**

Mai 1990

§ 29

Gleichstellungsbeauftragte

Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern hauptamtlich tätig; das Nähere regelt die Satzung.

Umfragen, Untersuchungen und Übersichten über kommunale Gleichstellungsstellen in den einzelnen Bundesländern (ab 1991)

Bayern

Forschungsbericht „Tätigkeiten staatlicher und kommunaler Gleichstellungsstellen der allgemeinen inneren Verwaltung in Bayern“, von Kirsten Bruhns, Deutsches Jugendinstitut e. V. München, im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, April 1991

Berlin

Antwort der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen auf die Kleine Anfrage über „Bezirkliche Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte“, Mai 1992

Brandenburg

Befragung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg, Grobanalyse durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, September 1992

Untersuchung: „Kommunale Gleichstellungspolitik im Land Brandenburg“, von Christine Waltenberg, Akademie der Wissenschaften, Berlin-Ost, unter Mitarbeit von Monika Langkau-Herrmann, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 1991

Hessen

Übersicht „Frauenbeauftragte in Kreisen, kreisfreien Städten und Gemeinden“ des Hessischen Ministeriums für Frauen, Arbeit und Sozialordnung, August 1992

Mecklenburg-Vorpommern

Übersicht „Kommunale Gleichstellungsstellen“ der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Juli 1992

Nordrhein-Westfalen

„Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Nordrhein-Westfalen“, Befragung zu Rahmenbedingungen, Arbeitsschwerpunkten und Kompetenzen, durchgeführt von der Sozialforschungsstelle Dortmund, im Auftrag des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, März 1992

Rheinland-Pfalz

Antwort des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann auf die Große Anfrage zur „Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen in Rheinland-Pfalz“, Juni 1992

Übersicht „Frauenbeauftragte in Rheinland-Pfalz“ der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz, 1992

Sachsen-Anhalt

Befragung „Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen-Anhalt“ durch die Staatssekretärin für Frauen- und Gleichstellungsfragen des Landes Sachsen-Anhalt, Juni 1992

Thüringen

Umfrage „Gleichstellungsbeauftragte in Landkreisen und Städten“ des Thüringer Innenministeriums, Juni 1991

