

Gleichstellungsbeauftragte / Frauenbeauftragte

Ute von Wrangell

Beauftragte in den Kommunalverwaltungen mit der Aufgabe zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots des Grundgesetzes (Art. 3, Abs. 2 GG) beizutragen, dabei diskriminierende strukturelle Barrieren für Frauen innerhalb und außerhalb der Verwaltung sichtbar zu machen und Vorschläge zu entwickeln, wie diese abzubauen sind. Sie sollen sowohl die administrativen wie die politischen Gremien bei allen Vorhaben und Maßnahmen beraten, die Frauen entweder in anderer Weise oder in stärkerem Ausmaß betreffen als Männer (Gisela Scheer). Gleichstellungsarbeit zielt auf die Veränderung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und auf gesellschaftlichen Wandel. Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Gleichstellung von Frauen parteilich, verdeutlicht geschlechtsspezifische Diskriminierung, unterstützt den Abbau der Benachteiligung von Frauen und initiiert Maßnahmen zur Frauenförderung. Im Einzelnen geht es um die Herstellung von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, den Auf- und Ausbau der notwendigen Rahmenbedingungen und zielt damit auf aktive Frauenpolitik als Bestandteil kommunalen Handelns einschließlich des Aufbaus eines Qualitätscontrollings für Gleichstellungspolitik in der Verwaltung.

Die Einrichtung der kommunalen Frauenbüros entstand auf politischen Druck von außen, 1980 gefordert von der Enquetekommission des Deutschen Bundestages im Zusammenhang mit Frauenfördermaßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind Töchter eines Verbands- und Parteienfeminismus, der sich besonders Mitte der 1980er Jahre etablierte und seine Forderungen in der Politik durchsetzen konnte. Die Rolle der autonomen Frauenbewegung war immer die der kritischen Begleiterin oder auch der Gegnerin von institutionalisierter Gleichstellungspolitik.

Die erste kommunale Gleichstellungsbeauftragte wurde 1982 in Köln eingesetzt. Seit Ende der 1990er Jahre arbeiten hauptamtlich etwa 1.700 Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen, sie sind zusammengeschlossen in der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros (BAG). In einigen Bundesländern (zum Beispiel Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Sachsen) gibt es in kleinen Gemeinden ehrenamtliche Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte. In der Regel arbeiten Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen ab einer EinwohnerInnengröße von 10 000 - 30 000 hauptamtlich. Ihren Auftrag leiten sie aus dem Grundgesetz und den Landesverfassungen ab. Ihre Arbeit ist in den

Gleichstellungsgesetzen und Gemeindeordnungen verankert (Ausnahme: Baden-Württemberg). Abhängig von gesetzlichen Regelungen können die Rechte, das Arbeitsfeld und die Einbindung in die Kommunalverwaltung variieren. So sind in einigen Bundesländern (Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt) die Gleichstellungsbeauftragten fachlich weisungsunabhängig und betreiben eine weitgehend eigene Öffentlichkeitsarbeit. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten lässt sich in interne und externe Aufgaben gliedern (in einigen Bundesländern wie Berlin nur extern). Intern befassen sich die Gleichstellungsbeauftragten mit Organisationsentwicklung, Personalwesen und den Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung. Extern, außerhalb der Verwaltung, obliegen ihnen das Einwirken auf den Prozess der Willensbildung in kommunalpolitischen Gremien, Politikberatung, Problemanalysen, Vorschläge für Grundsatzlösungen zu frauenrelevanten Vorhaben der Kommune. Gleichstellungsbeauftragte überprüfen und ergänzen, regen an und initiieren Maßnahmen, die der Bewusstseins- und Verhaltensänderung dienen sowie der Sensibilisierung für weibliche Lebenszusammenhänge. In der Praxis arbeiten sie ämter- und parteiübergreifend; Gleichstellungsbeauftragte setzen sich mit allen Problemfeldern und Aufgaben auseinander wie Entwicklung von Frauenförderplänen, Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Prüfen von Plänen der Kommune, die Auswirkungen auf Frauen haben, Konzepten für Qualifizierungsmaßnahmen, Programmen zur regionalen Förderung in Bildung oder Wirtschaft. Sie machen kulturelle Leistungen von Frauen (Kulturpreise, Stadtrundgänge, Ausstellungen) sichtbar, arbeiten gegen Gewalt gegen Frauen und geben Impulse für Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen etc.

Seit Ende der 1990er Jahre, als Ausfluss der Weltfrauenkonferenzen und der Gesetzgebung der EU (Amsterdamer Vertrag), wird Gleichstellungsarbeit zunehmend als Aufgabe aller verstanden. Gleichstellung soll im Rahmen von Gender Mainstreaming von allen kommunal Handelnden in gemeinsamer Verantwortung wahrgenommen werden und ist organisatorisch zu verankern. Wenn auch kommunale Gleichstellungsbeauftragte sehr unterschiedlich agieren, gibt es etwas grundlegend Verbindendes, eine dominante identitätsbildende gemeinsame berufliche Alltagserfahrung: Sie leisten professionalisierte feministische Arbeit gegen die strukturelle Ungleichheit als gesellschaftliches Organisationsprinzip, die Frauen qua Geschlecht benachteiligt und für die Demokratisierung der Demokratie. Als notwendige frauenpolitische Institution sind Gleichstellungsbeauftragte am wenigsten umstritten (Barbara Holland-Cunz). Das Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (siehe BAG,

LAG Niedersachsen, LAG Nordrhein-Westfalen) sieht eine hohe Qualifikation und eine daraus resultierende angemessene Bezahlung vor.

Nach den Bestimmungen der Gleichberechtigungsgesetze des Bundes und den Gleichstellungsgesetzen der Länder wurden in Bundes- und Landesbehörden Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte oder Frauenvertreterinnen haupt-, neben-, oder ehrenamtlich bestellt oder gewählt, die in der Regel für die innerbehördliche Frauenförderung und Mitwirkung bei Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sowie für die Überwachung und Initiierung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig sind. Auch in der evangelischen Kirche gibt es in vielen Landeskirchen nach dem Vorbild der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die sowohl für die Beschäftigten als auch die Mitglieder der Kirchengemeinden zuständig sind. In erster Linie in Großbetrieben arbeiten Frauenbeauftragte meist in enger Verbindung mit den Personalabteilungen im Rahmen von Personalentwicklung und -planung, als Ansprechpartnerinnen bei sexueller Belästigung, zu Fragen der Rahmenbedingungen, Aufstiegsförderung und Führung. Zusammengeschlossen sind sie im Forum Frauen in der Wirtschaft, das auch als Initiatorin der Auszeichnung Total Equality gilt. Dieses Prädikat erhalten Betriebe, Kommunen und Institutionen für Chancengleichheit, Qualität und Geschlechtergerechtigkeit in der Personalpolitik.

An (fast) allen deutschen Hochschulen wurden Frauenbeauftragte als Institution etabliert, nachdem im Hochschulrahmengesetz (HRG) 1987 der "Abbau von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen" und im Zuge der Änderung des Grundgesetzes (1994) "die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" auch den Hochschulen zur Pflicht gemacht wurde. Je nach gesetzlichen Länderregelungen sind sie bestellt oder gewählt, haupt- oder nebenamtlich tätig. Ihre Rechte und Pflichten sind meist nicht festgeschrieben und so häufig abhängig von der politischen Durchsetzungskraft von Frauen an der Hochschule. Der Verankerung von Rechten und Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen geht meist ein zähes Ringen mit den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule voraus. Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen haben sich in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) zusammengeschlossen zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung und als Interessenvertretung aller Hochschultypen und Mitgliedsgruppen. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung arbeitet an der Universität Bonn das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft

und Forschung in enger Verbindung mit den Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Das Kompetenzzentrum ist in die Umsetzung des Ende 1999 zwischen Bund und Ländern vereinbarten Fachprogramms "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" eingebunden, das Maßnahmen zur Qualifizierung wie Promotion und Habilitation (75%), zur Frauen- und Genderforschung (15%) und zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen (10%) umfasst.

.Literatur: Regina Breymann, Heide von Ritz-Lichtenow, Ute von Wrangell: Auf die Folie gebracht. Die Arbeit der Frauenbeauftragten und Gleich-Stellungsbeauftragten, Hannover 2002; Christine Färber: Frauenförderung an Hochschulen, Frankfurt/M. 2000; Dagmar Schiek, Kornelia Buhr, Heike Dieball: Frauengleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes, Köln 2002 (für Institutionen); Ingrid-Alice Mayer: Die kommunale Frauenbeauftragte, Stuttgart 2000; Ute von Wrangell, Renate Wurts u.a. (Hg.): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes, Königstein / Ts. 1998; Ute von Wrangell u.a.: So arbeiten Frauenbüros, Bielefeld, 1996.