

GLEICHSTELLUNG ALS REGIONALENTWICKLUNG

ZUR SITUATION DER KOMMUNALEN
GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN
LÄNDLICHEN RÄUMEN DEUTSCHLANDS

ANHANG ZUR STUDIE

Eine Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

INHALTSVERZEICHNIS

Kurzfragebogen der Fokusgruppen	I
Interview-Leitfaden	II
Fokusgruppen-Leitfaden	VI
Transkriptionssystem	X
Kodierleitfaden	XI
Codebuch	XII

Kurzfragebogen Kommunale Gleichstellungsarbeit in Ländlichen Räumen

Kommune: (Land-)Kreis:

Gleichstellungsbeauftragte seit (bitte Jahr angeben):

Wie hoch ist Ihre wöchentliche Arbeitszeit als Gleichstellungsbeauftragte (in Std)?

19.5/½ Stelle 39/ ganze Stelle Sonstige: Ehrenamt

Wie viele Überstunden machen Sie durchschnittlich pro Woche?

Keine 5 oder weniger 5 - 10 Mehr als 10

Was ist Ihr professioneller Hintergrund/ Ihre Ausbildung?

Wie ist Ihre Eingruppierung in Anlehnung an den TVöD?

E8 und niedriger E9 E10 E11 E12 E13 und höher

Wo ist Ihre Stelle in der Verwaltung organisatorisch angesiedelt?

Verwaltungsspitze Dezernat Amt/Fachbereich Andere:

Gibt es in der Kommune eine Stellvertretungsregelung?

Nein Ja, eine Abwesenheitsvertretung
 Ja, eine ständige Vertretung mit Stunden/Woche Ja, im Ehrenamt

Gibt es eigene Räumlichkeiten für das Gleichstellungsbüro?

Nein Ja

Wie viele Mitarbeiterinnen hat das Gleichstellungsbüro außer Ihnen (in Vollzeitstellen)?

Keine Anzahl:

Wie hoch ist das Gleichstellungsbudget im Jahr?

Euro

Wo liegt Ihr Arbeitsschwerpunkt?

Verwaltungsintern Verwaltungsextern Verwaltungsintern und -extern

Haben Sie außer der Gleichstellung weitere Aufgaben?

Nein Ja, folgende:

Wie viele Kilometer legen Sie ungefähr in der Woche für die Gleichstellungsarbeit zurück?

km

Interview-Leitfaden

Kommunale Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen

VORHER

- Persönliche Vorstellung
- Kurz Projektinhalt und -ziele erläutern; Hinweis darauf, dass die Art der Veröffentlichung von Ergebnissen noch nicht final feststeht!
 - Deutschlandweite Erhebung zu Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen
 - Interviews und Fokusgruppen
 - Ziel: Bedarfe feststellen, Handlungsansätze entwickeln, GBs in ländlichen Räumen besser unterstützen können
- Formular ausfüllen und unterschreiben
 - Einwilligung für die Tonaufnahme
 - Zitierrecht klären
 - Datenschutz
- Kurz Ablauf des Interviews erläutern und eventuelle offene Fragen klären.
 - Fünf Themenblöcke zu Strukturen und Inhalten, aber auch dem Arbeitsumfeld
 - Fragen werden gestellt, aber es kann natürlich auch zwischen Themen gesprungen werden.

Dann kann es losgehen...

	Leitfrage / Erzählimpuls	Inhaltliche Aspekte	Memo Spalte/ Nachfragen
Einleitung			
1.	<p>Erzählen Sie mir doch bitte zu Beginn wie Sie eigentlich zu dieser Tätigkeit gekommen sind?</p> <p><i>Erkenntnisinteresse (EI): Einstieg, Kennenlernen, Erfahrungshintergrund der Befragten</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung • Motivation • Erwartungen an die Stelle • Erfahrung (als GB) • ... 	
Themenblock 1 – Stellenausgestaltung			
2.	<p>Wie sieht so ein typischer Arbeitstag für Sie aus?</p> <p><i>EI: Arbeitsschwerpunkte (v.a. Art der Arbeit)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungstätigkeiten • Einbindung in allg. Verwaltungshandeln • Personalpolitik • Politische Arbeit • Beratungsgespräche • Projektarbeit • Veranstaltungen • ... 	Welche Fähigkeiten erfordert die Arbeitsbewältigung?
3.	<p>Wie bewerten Sie die strukturellen, personellen und finanziellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stundenkontingent • Vertretung • Kontakt zur HVB • Einbindung in die Verwaltung 	

	Rahmenbedingungen Ihrer Stelle? <i>El: hinderliche Strukturen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Ausrichtung • Eingruppierung (Gehalt) • Budget • ... 	
4.	Welche Strukturen haben Sie für sich geschaffen, um mit dem Arbeitsumfang umzugehen? <i>El: Coping Mechanisms – wie wird mit Situation umgegangen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerke • Kooperationen • Umgang mit Überstunden • Bewältigung des Arbeitsaufwands • Inhaltliche Beschränkung • Vermeidung von... • ... 	Coping Mechanisms!!
5.	Wo finden Sie intern oder extern Unterstützung für Ihre Arbeit? <i>El: förderliche Strukturen, was läuft gut?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Solidarität in der Verwaltung • Personalrat • Politik • Netzwerke vor Ort • Kolleginnen/LAG/BAG • Inhaltliche Fortbildung • Öffentlichkeit • ... 	
Themenblock 2 – Inhalte			
6.	Mit welchen inhaltlichen Themen verbringen Sie die meiste Zeit? <i>El: inhaltliche Schwerpunkte, ev. Zielgruppen</i>	Intern <ul style="list-style-type: none"> • Personalpolitik • Belästigung am Arbeitsplatz • Vereinbarkeit Familie und Beruf • Mitarbeit in Projekten/Gruppen • Politische Arbeit/ Gremien • ... Extern <ul style="list-style-type: none"> • Existenzsicherung / Armut • Vereinbarkeit Familie und Beruf • Integration • Rollenbilder • Gewalt gegen Frauen • Partizipation/Repräsentation • Gesundheit • ... 	Mit welchen Anliegen kommen Menschen? Welche Zielgruppen sind schwer zu erreichen?
7.	Und womit würden Sie gern mehr Zeit verbringen? <i>El: Welche Themen werden aus welchen Gründen nicht bearbeitet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturelle Veränderungen • Inhalte: _____ • Veranstaltungen/Projekte • Fortbildung • Vernetzung • Öffentlichkeitsarbeit • Tabuthemen? • ... 	Gibt es noch „ungenutzte Potentiale“ in der Kommune?
8.	Was könnte Ihnen die inhaltliche Arbeit hier erleichtern?	<ul style="list-style-type: none"> • Fuß fassen in der Verwaltung • Vertretungsregelung • Fortbildungen • Digitale Möglichkeiten nutzen 	Ist der interne Bereich der BAG Webseite bekannt?

	<i>El: Unterstützungsbedarfe, Bekanntheitsgrad BAG-Angebote</i>	<ul style="list-style-type: none"> • BAG – Webseite/ Angebote? • Gemeinsame / Jährliche Themenschwerpunkte • Mehr Kooperationsmöglichkeiten • ... 	Was für Angebote könnten helfen?
9.	<p>Was würden Sie persönlich als Ihren größten Erfolge in Ihrer Arbeit bezeichnen?</p> <p><i>El: Was zählt als Erfolg? Was läuft gut?</i></p>		
Themenblock 3 – Information und Vernetzung			
10.	<p>Wie kommen Sie an für Sie wichtige Informationen?</p> <p><i>El: Welche Informationswege gibt es, welche werden vorrangig genutzt?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung • Tagungen/Fortbildungen • Fachzeitschriften • Netzwerke • Kolleginnen • Internetrecherche • BAG/LAG Seiten • Vernetzungsstellen o.ä. • Presse • ... 	Bindet die Verwaltung Sie in ihre Projekte ein? Gibt es eine Kreis-Vernetzung?
11.	<p>Welche Rolle spielt Vernetzung für Ihre Arbeit?</p> <p><i>El: Wer sind die Akteur*innen? Wie sieht das Unterstützungsnetz aus?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politik • Vereine/Initiativen • Beratungsstellen • Andere GBs (Unterstützung?) • LAG/BAG • ... 	Welchen Stellenwert hat der persönliche Kontakt?
Themenblock 4 – Image/Wertschätzung			
12.	<p>Welchen Stellenwert hat Ihre Arbeit vor Ort?</p> <p><i>El: Image der GB, Wertschätzung der Arbeit vor Ort</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politik • Verwaltung (Unterstützung oder Gegenwind?) • Bevölkerung (Wiedererkennungswert in der Öffentlichkeit, Veranstaltungsbeteiligung) • Bei Männern & Frauen • Presse • ... 	Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede? Wie wird die Zusammenarbeit mit den Medien eingeschätzt?
13.	<p>Und was sehen Sie als die größte Herausforderung bei der Arbeit hier vor Ort?</p> <p><i>El: Wo gibt es Probleme/ Konflikte?</i></p>		Was sind Lösungsansätze?
Themenblock 5 – Infrastruktur & Beteiligung			
14.	Beschreiben Sie doch bitte noch mal die öffentliche	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilität 	

	<p>Infrastruktur vor Ort, mit der Sie arbeiten.</p> <p><i>El: Wie ist die Infrastruktur, inwiefern ist das relevant für die Gleichstellungsarbeit?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anlaufstellen(Beratung, Jugendhäuser, Tafel etc.) • Soziale Orte? • Angebote für Frauen/Mädchen und Männer/Jungen • Kommunikationswege • Netzwerke • Kinderbetreuung • ... 	<p>Wie und wo kommen Frauen im Ort zusammen?</p>
15.	<p>Und inwiefern sind Frauen in Ihrer Kommune an Entscheidungsprozessen beteiligt?</p> <p><i>El: Wie wird politische Partizipation ermöglicht?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rat/ Beiräte • Vereine • Initiativen • Elternvertretungen • ... 	
16.	<p>Was braucht es am dringendsten um in Ihrer Kommune Gleichstellung voran zu bringen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politischen Willen • Bessere Stellenausstattung • ... 	
Abschluss			
17.	<p>Was gefällt Ihnen an der Arbeit im ländlichen Raum/ in einer kleinen Kommune am besten?</p> <p><i>El: Positive Merkmale des ländlichen Raumes</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Kontakte • ... 	<p>Wie ist die Arbeit im Vergleich zur Gleichstellungsarbeit in der Stadt?</p>
18.	<p>Wir sind jetzt am Ende des Interviews angekommen – gibt es noch etwas, dass Sie hinzufügen möchten?</p>		

FOKUSGRUPPEN LEITFADEN

Begrüßung:

Ein ganz herzliches Willkommen in die Runde und vor allem einen ganz herzlichen Dank, dass Sie heute hier sind und die BAG mit Ihrer Teilnahme unterstützen.

Ich bin seit Oktober 2017 Projektmitarbeiterin der BAG für den Schwerpunkt ländliche Räume und damit zuständig für die Studie, um die es heute geht. Bevor wir anfangen möchte ich noch kurz etwas zur Studie und zum Ablauf der Fokusgruppe erzählen.

Die BAG führt 2018/19 eine deutschlandweite Erhebung mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen durch. Diese ist ein Baustein des BAG-Projekts ‚Erfolgreiche Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene‘, das seit einigen Jahren vom BMFSFJ gefördert wird. Die Erhebung erfolgt in Form einer Reihe von Interviews, die bereits stattgefunden haben, und darauf aufbauenden Fokusgruppen in allen Bundesländern. Wir wollen in diesem Rahmen die Situation der Gleichstellungsbeauftragten in ländlichen Räumen in den Blick nehmen, um Bedarfe festzustellen und Handlungsansätze zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln.

Wir werden häufig gefragt, was denn für uns als „ländlicher Raum“ gelte. Uns ist bewusst, dass ländliche Räume in Deutschland sehr vielfältig sind. Wir arbeiten daher mit Daten vom Thünen Institut für ländliche Räume in Braunschweig, das mehrere Abstufungen von Ländlichkeit vornimmt und so eine Vielzahl von Regionen inklusive Dörfern, aber auch Klein- und Mittelstädten unter diesen Begriff fassen kann. So können wir eine möglichst große Bandbreite an ländlichen Räumen abdecken.

Sie alle arbeiten in mehr oder weniger ländlich geprägten Räumen und wir sind hier, um von Ihrem Wissen und Erfahrungsschatz als Gleichstellungsbeauftragte zu profitieren. Bitte zögern Sie nicht zu erzählen. Es gibt hier keine falschen Antworten, nur vielfältige Perspektiven. Bitte sprechen Sie möglichst deutlich und lassen einander ausreden. Die Diskussion wird von uns aufgenommen, damit wir auch wirklich alles mitnehmen, daher ist Verständlichkeit sehr wichtig. Die Daten verbleiben danach bei der BAG und alles, was Sie heute erzählen, verwenden wir anonymisiert weiter. *Sind damit alle einverstanden?*

Meine Rolle ist es lediglich, Fragen zu stellen und zuzuhören. Ich werde mich nicht an der Diskussion beteiligen. Wir möchten gerne von allen hören und haben nur begrenzt Zeit, daher werde ich mich bemühen die Diskussion in die richtige Richtung zu lenken und bitte Sie sich nach Möglichkeit kurz zu fassen, damit alle zu Wort kommen können.

Zum Abschluss noch eine Bitte: wenn Sie ein Handy dabei haben, stellen Sie dies doch bitte auf lautlos.

Dann kann es losgehen.

- 1) Runde: Wir möchten mit einer kurzen Vorstellungsrunde beginnen. Bitte nennen Sie Ihren Namen, wo Sie Gleichstellungsbeauftragte sind und was Ihnen an der Arbeit im ländlichen Raum am besten gefällt. **(10)**

- 2) Dankeschön. Dann wollen wir direkt in die Inhalte Ihrer Arbeit einsteigen. Wir würden als erstes gern von Ihnen wissen, welche Themen Sie im Arbeitsalltag am meisten beschäftigen? **(10)**
 - ➔ Sammeln auf Flipchart für spätere Priorisierung
 - Folgefrage:** Es sind jetzt schon ein paar Tätigkeiten auch gefallen – mit welchen (weiteren) Tätigkeiten sind diese Themen verbunden?
 - Folgefrage:** Welche dieser Themen sind Ihrer Meinung nach besonders relevant für ländliche Räume und aus welchem Grund? (falls keine klare Priorisierung, arbeiten mit Punkten) **(5)**

- 3) Sie haben jetzt eine Reihe von Themen- und Tätigkeitsschwerpunkten genannt. Uns interessiert, in welchem Rahmen Sie diese Themen bearbeiten. Bitte nennen Sie uns eine Sache, die es bereits gibt, ohne die Sie *nicht* arbeiten könnten. **(15)**
 - Folgefrage:** Was empfinden Sie noch als (besonders) hilfreich für Ihre Arbeit? (Hilfestellungen, Strukturen etc.)
 - ➔ Wieder auf dem Flipchart sammeln
 - Hören auf:
 - Vernetzung
 - Kooperation
 - Wertschätzung
 - Sichtbarkeit
 - Gesetzliche Verankerung

- 4) Wir haben bisher (fast) nur über positive Aspekte gesprochen. Ich möchte Ihnen nun zwei Fragen stellen und bitte Sie, sich dazu ein paar Stichpunkte auf den Moderationskarten zu notieren: Denken Sie an den Beginn Ihrer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte zurück. Was waren die ersten Hürden für Sie? Haben sich diese Hürden bis heute verändert/ was sind jetzt zentrale Herausforderungen? Wer möchte beginnen?**(20)**
 - ➔ Karten einsammeln/aufhängen
 - Hören auf:
 - Zeit
 - Team / Fachlicher Austausch
 - Finanzielle/materielle Ausstattung (Eingruppierung, Budget, Arbeitsplatz etc.)
 - Handlungsspielraum
 - Zugang zu Informationen
 - Zugang Verwaltung
 - Gesetzliche Grundlagen/ Ehrenamt
 - **Genderkompetenz**
 - Zielgruppen

- 5) Wir haben jetzt von einigen Herausforderungen gehört, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag bewältigen müssen. Wie gehen Sie mit diesen Herausforderungen um? Haben Sie gute Beispiele aus der Praxis dazu? **(15)**
 - Folgefrage:** Wer oder was könnte Sie dabei noch unterstützen?

- 6) Runde: Wenn Sie nun aus all den Herausforderungen, über die wir gesprochen haben, **eine** Sache ändern könnten, welche wäre das und was ist der Grund dafür? **(15)**

- 7) Ich möchte nun noch einmal auf das Umfeld Ihrer Arbeit zu sprechen kommen. Welchen Einfluss hat die ländliche Infrastruktur, also der strukturelle Unterbau außerhalb der Verwaltung, auf Ihre Arbeit? **(10)**
- 8) Wir haben in den vergangenen zwei Stunden über viele verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit gesprochen. Unterm Strich – Was brauchen Ihre Kommunen/ Kreise am dringendsten, um Gleichstellung voran zu bringen? **(10)**
- 9) Wir sind mit unseren Fragen nun am Ende. Haben wir etwas Wichtiges vergessen? **(5)**
→ Offene Fragen von vorher hier aufgreifen!

Verabschiedung & Dank an die Teilnehmerinnen

- Ergebnisse gibt es voraussichtlich im Herbst 2019
- es wird auf jeden Fall eine Aufbereitung für Gleichstellungsbeauftragten geben
- Dank für Unterstützung bei der Organisation

PROBES

- Welche Erfahrungen lassen Sie das so beurteilen?
- Könnten Sie das näher erklären?
- Könnten Sie ein Beispiel dafür geben?
- Gibt es noch etwas anderes?
- Bitte beschreiben Sie was meinen?
- Das verstehe ich nicht genau.
- Erzählen Sie mehr davon.
- Wie funktioniert das?

- Möchte jemand noch etwas hinzufügen?
- Wie sieht es mit dem Rest von Ihnen aus?
- Ich sehe Zeichen der Zustimmung – erzählen Sie mir von Ihren Erfahrungen damit.
- Ich würde gerne noch ein paar andere Meinungen dazu hören – gibt es jemanden, der das etwas anders sieht?

DEBRIEF-FRAGEN

- 1) Was waren die wichtigsten Themen und Ideen, die diskutiert wurden?
- 2) Wie haben sich diese von unseren Erwartungen unterschieden?
- 3) Wie haben sich diese von früheren Fokusgruppen unterschieden?
- 4) Welche Punkte und Zitate sollten eventuell in den Bericht einbezogen werden?
- 5) Gab es unerwartete oder sehr vorhersehbare Erkenntnisse?
- 6) Sollten wir irgendetwas für die nächste Fokusgruppe verändern?

Transkriptionssystem

Das Transkriptionssystem dient zur Vereinheitlichung bei der Verschriftlichung der erhobenen Daten. Angelehnt an das Transkriptionssystem von Dresing und Pehl (2015) gelten folgende Regeln für die Transkription der Interviews und Fokusgruppen:

- 1) Die Transkription erfolgt wortgenau und ins Standarddeutsche. Lautsprachliche Abweichungen und Dialekt werden angeglichen, außer in den Fällen wo ein Dialekt-spezifisches Wort nicht eindeutig übersetzt werden kann. Wortverschleifungen werden in Schriftsprache übersetzt. Syntaktische und grammatikalische Fehler werden jedoch beibehalten.
- 2) Die Wiederholung oder das Abbrechen von Wörtern werden nur übernommen, wenn sie der Betonung des Wortes dienen. Abgebrochene Sätze werden mit einem / gekennzeichnet. Füllwörter wie ähm, so oder ja etc. werden, wenn sie für den Sinngehalt des Satzes nicht von Bedeutung sind, gestrichen.
- 3) Für bessere Lesbarkeit erfolgt die Zeichensetzung möglichst in kleinen Sinneinheiten. So wird im Zweifel/beim Absenken der Stimme oder nicht eindeutiger Betonung ein Punkt gesetzt.
- 4) Pausen werden jeweils mit drei Punkten in runden Klammern, also mit (...), markiert.
- 5) Alle Laute, z.B. hmm, ja oder aha, die die nicht sprechende Person während der Erläuterungen der befragten Person von sich gibt, um Verständnis zu signalisieren, fallen weg. Die Ausnahme bildet eine allein stehende Antwort, die nur aus einem mhm besteht, welches als entweder (bejahend) oder (verneinend) gekennzeichnet wird.
- 6) Bei besonderer Betonung von Wörtern oder Satzteilen werden diese GROß geschrieben.
- 7) Jeder Sprecher*innenwechsel bekommt einen eigenen Absatz, auch bei nur kurzen Einwüfen. Diese werden jeweils mit Zeitmarken gekennzeichnet.
- 8) Nonverbales/parasprachliches Verhalten wie etwa Lachen, Seufzen oder Husten, dass sich auf eine Aussage bezieht oder etwaige Unverständlichkeit zur Folge hat wird an der jeweiligen Stelle in Klammern notiert.
- 9) Schlecht oder unverständliche Wörter oder Textpassagen werden mit (unv.) transkribiert. Ein vermuteter Wortlaut kann mit Klammern und Fragezeichen versehen werden, z.B. (Gleichstellungsstelle?). Alle unverständlichen Textstellen werden mit einer eigenen Zeitmarke versehen.
- 10) Kennzeichnung der Interviewer*in erfolgt mit einem „I“, die der befragten Person mit einem „B“. In den Transkripten der Fokusgruppen werden den Teilnehmerinnen zum B jeweils Kennzahlen zugeordnet, also „B1“, „B2“ usw.
- 11) Die Transkriptdatei erhält den gleichen Namen wie die zugehörige Audiodatei, d.h. Interview_Datum_Kürzel.rtf, und wird dann für die weitere Verarbeitung als Text Only (.txt) oder Rich Text Format (.rtf) gespeichert.

KODIERLEITFADEN FOKUSGRUPPEN

1. Es wird nicht jede Erwähnung einer Kategorie codiert, sondern nur, wenn Kernaussagen getroffen bzw. neue Dimensionen zu Kernaussagen eingeführt werden.
2. Mehrfachcodierungen sind möglich, wenn sie sich auf unterschiedliche Dimensionen des Codesystems beziehen, d.h. sich auf der ersten Subcode-Ebene unterscheiden (Themen, Tätigkeiten, strukturelle Faktoren, sozio-kulturelle Faktoren, sonstige Faktoren, Strategie).
3. Es werden Aussagen codiert, keine Textpassagen, da auch gegensätzliche Aussagen nebeneinander stehen können.
4. Die codierten Textsegmente müssen auch außerhalb des Textes noch verständlich sein.
5. Einflussfaktoren werden grundsätzlich mit Bewertung codiert, Themen, Tätigkeiten und Strategien ohne. Die Bewertungscodes (Evaluierungsrichtung) dürfen sich **nicht** überschneiden.
6. Weist eine Aussage unterschiedliche Bewertungen einer Sache auf, wird diese als unbestimmt codiert.
7. Begründungen für wertende Aussagen werden, wenn vorhanden, mit codiert.
8. Persönliche Einflussfaktoren (z.B. Kinder) werden nur dann mitcodiert, wenn sie im direkten Zusammenhang mit strukturellen Faktoren stehen.
9. Strategie wird nur dann codiert, wenn ein Vorgehen beschrieben wird, dass sich auf den Umgang mit einer konkreten Herausforderung (einem Einflussfaktor) bezieht. Die Handlung muss auf andere übertragbar und nicht banal sein, um als Strategie zu gelten.
10. Infrastruktur wird als Einflussfaktor nur dann codiert, wenn ein Bezug zur Gleichstellungsarbeit hergestellt wird.
11. Unklare Aussagen werden als unklar codiert und im nächsten Durchgang erneut besprochen.
12. Die genaue Definition der einzelnen Codes findet sich im Codehandbuch.

Codebuch

2 Gleichstellung Ländliche Räume_Fokusgruppen.mx18

Codesystem

1 Schwerpunkte
1.1 Gleichstellungsthemen
1.1.1 Zielgruppenspezifische Arbeit
1.1.1.1 Familie
1.1.1.2 Kinder- und Jugendarbeit
1.1.1.3 Alleinerziehende
1.1.1.4 Senior*innen
1.1.1.5 Männer/Jungen
1.1.1.6 Frauen mit Behinderung
1.1.2 Prostitution
1.1.3 Gender & Diversity
1.1.3.1 Antirassismus
1.1.3.2 LGBTIQ
1.1.4 Internationaler Frauentag
1.1.5 Geschichte & Kultur
1.1.6 Geschlechtergerechte Sprache
1.1.7 Geschlechterstereotypen
1.1.7.1 Gender im Bildungssystem
1.1.7.2 Berufsorientierung
1.1.8 Alltagssexismus
1.1.9 Ehe und Partnerschaft
1.1.10 (Frauen)gesundheit
1.1.10.1 Sexuelle & reproduktive Rechte
1.1.11 Gewalt gegen Frauen und Mädchen
1.1.11.1 Sicherheit im öffentlichen Raum
1.1.11.2 Gewaltprävention
1.1.11.3 Häusliche Gewalt
1.1.11.4 Arbeit mit Betroffenen/ Gewaltschutz
1.1.11.5 Männerberatung
1.1.12 Asyl und Integration
1.1.13 Politische Partizipation
1.1.14 Frau und Beruf
1.1.14.1 Existenzsicherung & Altersarmut
1.1.14.2 Selbstständigkeit
1.1.14.3 Diskriminierung am Arbeitsplatz
1.1.15 Vereinbarkeit Familie und Beruf

1.1.15.1 Kinderbetreuung
1.1.15.2 Pflegebedürftigkeit von Angehörigen
1.1.16 Interne Gleichstellungsarbeit
1.1.16.1 Frauen in Führung
1.1.16.2 Mobbing
1.1.16.3 Geschlechtergerechte Stadtplanung
1.1.16.4 Gender Mainstreaming
1.1.16.5 Gender Budgeting
1.1.16.6 Einstellungsverfahren
1.1.16.7 Personalangelegenheiten
1.1.16.8 Belästigung am Arbeitsplatz
1.1.16.9 betriebliches Gesundheitsmanagement
1.1.17 Ländliche Entwicklung
1.1.17.1 Demografie/ Abwanderung
1.1.17.2 Ehrenamt
1.1.17.3 Digitalisierung
1.1.17.4 Wohnraum
1.1.17.5 Mobilität
1.1.17.6 Teilhabe
1.2 Tätigkeiten
1.2.1 Lobbyarbeit
1.2.2 Fortbildungen
1.2.3 Organisation/Verwaltungstätigkeiten
1.2.4 Beratung
1.2.5 Mediation intern
1.2.6 Bewusstsein schaffen
1.2.7 Gremienarbeit
1.2.7.1 Sprecherinnentätigkeit
1.2.7.2 Berichterstattung
1.2.8 Veranstaltungen
1.2.9 Projektarbeit
1.2.10 Öffentlichkeitsarbeit
1.2.10.1 Onlinemedien
1.2.10.2 Erstellung von Informationsmaterialien/Printmedien
2 Einflussfaktoren
2.1 Sonstige Faktoren
2.1.1 Einstieg in die Arbeit
2.1.2 Vernetzung & Kooperation

2.1.2.1 Vernetzung lokal
2.1.2.2 Vernetzung regional
2.1.2.3 Vernetzung überregional
2.1.3 Durchhaltevermögen
2.1.4 Persönliches/Hintergrund
2.1.5 Emotionale Verfassung
2.1.6 Flexibilität
2.1.7 Aktualität
2.1.8 Erreichbarkeit
2.1.9 Langfristigkeit
2.1.10 Sichtbarkeit
2.1.11 Verbindlichkeit
2.1.12 Unterstützungsstrukturen extern
2.1.13 Zugang Medien
2.1.14 Zugang Zielgruppen
2.1.15 Wahrnehmung
2.1.15.1 Wertschätzung/ Akzeptanz
2.1.16 Überschaubarkeit
2.2 Strukturelle Faktoren
2.2.1 Infrastruktur
2.2.1.1 Gesundheit
2.2.1.2 Frauenhäuser
2.2.1.3 Breitbandverfügbarkeit
2.2.1.4 Ämter
2.2.1.5 Soziale Orte
2.2.1.6 Bildungseinrichtungen
2.2.1.7 Wohnraum
2.2.1.8 Verkehr/ ÖPNV
2.2.1.9 Frauengruppen
2.2.1.10 Arbeitsmarkt
2.2.1.11 Beratungsstellen
2.2.2 Kommunale Finanzen
2.2.3 Aufgabenvielfalt
2.2.4 Anbindung an die Verwaltung
2.2.5 Gesetzgebung allgemein
2.2.5.1 Landesgesetzgebung/Gesetzlicher Auftrag
2.2.6 Verwaltungsstrukturen
2.2.7 Fachkräfteangebot

2.2.8 Zugang zu Informationen extern
2.2.8.1 Fortbildung
2.2.9 Förderstrukturen
2.2.10 Fachlicher Austausch
2.2.11 Stellenausgestaltung
2.2.11.1 Gleichstellung im Ehrenamt
2.2.11.2 Qualifikation
2.2.11.3 Handlungsspielraum
2.2.11.4 Mehrere Tätigkeiten
2.2.11.5 Personelle Unterstützung
2.2.11.6 Arbeitsplatzsituation
2.2.11.7 Budget
2.2.11.8 Eingruppierung
2.2.11.9 Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit
2.2.11.10 Stundenanteil/ Zeit
2.2.11.11 Vertretung
2.3 Sozio-kulturelle Faktoren
2.3.1 Potentiale ländlicher Räume
2.3.2 Erwartungshaltung
2.3.3 Frauensolidarität
2.3.4 Persönlicher Kontakt
2.3.5 Demografie/Abwanderung
2.3.6 Aktivierungspotential
2.3.7 Selbstbewusstsein
2.3.8 Backlash/Rechtspopulismus
2.3.9 Zugehörigkeit
2.3.10 Zeitgemäßheit
2.3.11 Bewusstsein für Gleichstellungsthemen
2.3.11.1 Politischer Stellenwert von Gleichstellung
2.3.11.2 Genderkompetenz in der Verwaltung
2.3.12 Soziales Netz
2.3.13 Sexuelle Orientierung
2.3.14 Religion
2.3.15 Rollenbilder
3 Strategie
3.1 Inhaltliche Beschränkung
4 Evaluierungsrichtung
4.1 unbestimmt

4.2 deskriptiv
4.3 positiv
4.4 negativ
4.5 Bedarfe
5 Unklar
6 LEADER
7 Ost-West-Vergleiche
8 Direkte Stadt-Land Vergleiche
9 Schlüsselbegriffe

1 Schwerpunkte

Alle Aussagen über Themen- und Tätigkeitsschwerpunkte der Gleichstellungsarbeit.

1.1 Gleichstellungsthemen

Alle Aussagen über inhaltliche Gegenstände der durchgeführten oder geplanten Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten (Themen und Unterthemen). Inhaltliche Ebene.

1.1.1 Zielgruppenspezifische Arbeit

(wird nicht separat codiert)

1.1.1.1 Familie

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die sich an Familien richten.

1.1.1.2 Kinder- und Jugendarbeit

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die sich an Kinder und Jugendliche richten.

Regel: Nicht Berufsorientierung, wird unter Geschlechterstereotypen codiert, bzw. Schulprojekte, wird unter Gender im Bildungssystem codiert.

1.1.1.3 Alleinerziehende

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die sich an Alleinerziehende richten.

1.1.1.4 Senior*innen

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die sich an Senior*innen richten.

1.1.1.5 Männer/ Jungen

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die sich an Männer richten.

Regel: Nicht Täterarbeit oder Opferberatung, wird unter Gewalt gegen Frauen/Männerberatung codiert.

1.1.1.6 Frauen mit Behinderung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die sich an behinderte Frauen richten.

1.1.2 Prostitution

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Prostitution beziehen.

1.1.3 Gender & Diversity

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zu den Themen Gender und Vielfalt, z.B. Vielfalt der Geschlechter, der

Herkunft o.ä., beziehen.

1.1.3.1 Antirassismus

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Antirassismus beziehen.

1.1.3.2 LGBTIQ

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Sexualität und geschlechtliche Identität beziehen.

1.1.4 Internationaler Frauentag

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten explizit zum Weltfrauentag (ohne Themenbezug) beziehen.

Regel: Wird zum Weltfrauentag ein Themenschwerpunkt genannt, wird das jeweilige Thema codiert. Hier werden nur allgemeine Aussagen zum Weltfrauentag codiert.

1.1.5 Geschichte & Kultur

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die die Position und Wirkung von Frauen in Geschichte und Kultur beleuchten.

1.1.6 Geschlechtergerechte Sprache

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die auf die Verwendung und Förderung geschlechtergerechter Sprache inner- und außerhalb der Verwaltung abzielen.

1.1.7 Geschlechterstereotypen

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die auf das Aufbrechen tradierter Geschlechterrollen abzielen.

Regel: Hierunter wird alles codiert, was das Thema Geschlechterstereotypen betrifft, und nicht durch einen Subcode näher definiert wird.

1.1.7.1 Gender im Bildungssystem

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die die Auseinandersetzung mit Genderstereotypen im Bildungssystem (also im Rahmen von Kindergarten, Schule, Ausbildung etc.) forcieren.

Regel: Nicht Berufsorientierung! (s.u.)

1.1.7.2 Berufsorientierung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die eine geschlechtsneutrale Berufswahl fördern.

1.1.8 Alltagssexismus

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten gegen Alltagssexismus beziehen.

1.1.9 Ehe und Partnerschaft

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Ehe, Partnerschaft, Trennung oder Scheidung beziehen.

Regel: Nicht häusliche Gewalt, wird unter Gewalt gegen Frauen codiert.

1.1.10 (Frauen)gesundheit

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich (Frauen-)Gesundheit und Gesundheitsversorgung beziehen.

Regel: Nicht betriebliches Gesundheitsmanagement, wird unter interner Gleichstellungsarbeit codiert.

1.1.10.1 Sexuelle & reproduktive Rechte

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Sexualität und Fortpflanzung, z.B. Verhütung, Kinderwunsch, Schwangerschaft oder Schwangerschaftsabbruch beziehen.

1.1.11 Gewalt gegen Frauen und Mädchen

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um das Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen beziehen.

Regel: Hierunter wird alles codiert, was das Thema Gewalt gegen Frauen betrifft, und nicht durch einen Subcode näher definiert wird.

1.1.11.1 Sicherheit im öffentlichen Raum

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Sicherheit von Frauen und Mädchen im öffentlichen Raum beziehen.

1.1.11.2 Gewaltprävention

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die zur Vermeidung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen und Bekämpfung von deren Ursachen dienen.

Regel: Es werden nur direkt auf Prävention abzielende Tätigkeiten codiert, keine indirekten, wie z.B. das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen.

1.1.11.3 Häusliche Gewalt

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Zusammenhang mit Gewalt in Partnerschaft oder Familie beziehen.

Regel: Nicht Täterarbeit, wird unter Männerberatung codiert.

1.1.11.4 Arbeit mit Betroffenen/ Gewaltschutz

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Zusammenhang mit von Gewalt betroffenen Frauen und Mädchen beziehen, z.B. Beratung, Vermittlung ins Frauenhaus oder medizinische Intervention.

1.1.11.5 Männerberatung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um das Thema Täterarbeit oder Unterstützung von männlichen Gewaltopfern beziehen.

1.1.12 Asyl und Integration

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um Migration, Integration und Asyl beziehen.

1.1.13 Politische Partizipation

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die die Partizipation und Repräsentation von Frauen in der Politik fördern.

1.1.14 Frau und Beruf

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um das Thema Frau und Beruf beziehen.

Regel: Hierunter wird alles codiert, was das Thema Frau und Beruf betrifft, und nicht durch einen Subcode näher definiert wird.

1.1.14.1 Existenzsicherung & Altersarmut

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die eine existenzsichernde Beschäftigung von Frauen sowie die Prävention weiblicher Altersarmut zum Ziel haben.

1.1.14.2 Selbstständigkeit

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Unterstützung einer beruflichen Selbstständigkeit/ Existenzgründung von Frauen beziehen.

Regel: Nicht Existenzsicherung!

1.1.14.3 Diskriminierung am Arbeitsplatz

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts beziehen, z.B. sexualisierte Belästigung oder ungleiche Bezahlung.

1.1.15 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die die Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Berufstätigkeit fördern.

Regel: Hierunter wird alles codiert, was Vereinbarkeit betrifft, aber nicht unter einen der vorhandenen Subcodes gefasst werden kann.

1.1.15.1 Kinderbetreuung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um die Betreuungssituation von Kindern, insbesondere von

berufstätigen Eltern, beziehen.

1.1.15.2 Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um die Betreuungssituation von pflegebedürftigen Angehörigen beziehen.

1.1.16 Interne Gleichstellungsarbeit

Aussagen, die vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der eigenen Verwaltung betreffen.

Regel: Hierunter wird alles codiert, was interne Gleichstellungsarbeit betrifft, aber nicht unter einen der Subcodes fällt.

1.1.16.1 Frauen in Führung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen der Verwaltung abzielen.

1.1.16.2 Mobbing

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um das Thema Mobbing beziehen.

1.1.16.3 Geschlechtergerechte Stadtplanung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die auf eine geschlechtergerechter Stadtplanung abzielen.

1.1.16.4 Gender Mainstreaming

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung von auf Gleichstellung ausgerichtetem Denken und Handeln in der täglichen Arbeit der Verwaltung beziehen.

1.1.16.5 Gender Budgeting

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten bezüglich Gleichstellung in Finanz- und Haushaltspolitik beziehen, mit dem Ziel Wirkungsanalysen von geplanten Ausgaben vorzunehmen, um eine gleichberechtigte Teilhabe an Ressourcen zu schaffen. (Gender Budgeting)

1.1.16.6 Einstellungsverfahren

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um die Einstellung von Personal und die damit verbundene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten dreht, d.h. Ausschreibungen, Sichtung von Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräche, Auswahl etc.

1.1.16.7 Personalangelegenheiten

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante personalbezogene Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, die die Beschäftigten berühren und nicht durch einen anderen Subcode interner Gleichstellungsarbeit näher definiert sind, etwa Personalplanung, Bewertung und Vergütung, Leistungsbeurteilung, Arbeitsorganisation oder Fortbildung.

Regel: Interne Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden ebenfalls hier codiert. Ist unklar, ob es sich auf intern oder extern bezieht, wird der allgemeine Code verwendet.

1.1.16.8 Belästigung am Arbeitsplatz

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zum Umgang mit unerwünschtem (sexuell) bestimmtem Verhalten (verbal oder physisch) am Arbeitsplatz beziehen.

Regel: Rein verwaltungsintern, eine Befassung mit dem Thema außerhalb der Verwaltung wird unter Diskriminierung am Arbeitsplatz codiert.

1.1.16.9 betriebliches Gesundheitsmanagement

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Gestaltung, Lenkung oder Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse für einen gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz beziehen.

Regel: Bezieht sich nur auf den verwaltungsinternen Bereich, nicht auf externe Tätigkeiten im Themenbereich Gesundheit.

1.1.17 Ländliche Entwicklung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zu allgemeinen Entwicklungsbedarfen ländlicher Räume beziehen, die einen Bezug zur Gleichstellungsarbeit besitzen.

Regel: Hierunter wird alles codiert, was zum Bereich ländliche Entwicklung gehört, aber sich unter keinen der Subcodes fassen lässt.

1.1.17.1 Demografie/ Abwanderung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um Bevölkerungsentwicklung, insbesondere Abwanderung in ländlichen Räumen beziehen.

1.1.17.2 Ehrenamt

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um die Notwendigkeit und die Förderung von Ehrenamt in ländlichen Räumen beziehen.

Regel: Nicht Gleichstellungsarbeit im Ehrenamt (eigener Code), sondern Ehrenamt in ländlichen Räumen allgemein.

1.1.17.3 Digitalisierung

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um das Thema Digitalisierung und Breitbandausbau beziehen.

1.1.17.4 Wohnraum

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum insbesondere für Frauen, Alleinerziehende und Familien beziehen.

1.1.17.5 Mobilität

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um die Beweglichkeit insbesondere von Frauen im geographischen Raum beziehen.

1.1.17.6 Teilhabe

Aussagen, die sich auf vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten rund um die Teilhabe von Frauen am öffentlichen/gesellschaftlichen Leben beziehen.

1.2 Tätigkeiten

Aussagen zu allen Aktivitäten, welche die kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Arbeit unternimmt. Organisatorische Ebene, hier geht es nicht um Inhalte.

Regel: Da Tätigkeiten nicht bewertet werden und viele Tätigkeiten sich überschneiden können, dürfen diese auch doppelt codiert werden. Ausschlaggebend ist jedoch immer der Kern der Aussage.

1.2.1 Lobbyarbeit

Alle Aussagen zu Kontakten mit auf Politiker*innen und politischen Gremien auf Landes- oder Bundesebene oder sonstige Aktivitäten, um Einfluss auf gleichstellungsrelevante politische Entscheidungen zu nehmen.

Regel: Kommunale Ebene wird über Gremienarbeit codiert, da dies wichtiger Bestandteil der Arbeit ist. Hier geht es um darüber hinausgehende Lobbyarbeit auf anderen politischen Ebenen.

1.2.2 Fortbildungen

Alle Aussagen zur Organisation und Bereitstellung von Fortbildungsangeboten für Verwaltungsmitarbeitende oder Externe zu gleichstellungsrelevanten Themen.

1.2.3 Organisation/Verwaltungstätigkeiten

Alle Aussagen zu organisatorischen Arbeiten oder einfachen Verwaltungstätigkeiten, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit notwendig sind.

Regel: Bezieht sich auf Tätigkeiten, die die Gleichstellungsbeauftragte selbst ausführt.

1.2.4 Beratung

Alle Aussagen zu internen und externen Beratungsangeboten und -leistungen der Gleichstellungsbeauftragten für Frauen und Männer zu Gleichstellungsthemen.

Regel: Hierunter werden ausschließlich Beratungstätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten oder Beratungsangebote in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten codiert, nicht anderweitige Beratungsangebote vor Ort (diese fallen unter Infrastruktur - Beratungsstellen).

1.2.5 Mediation intern

Alle Aussagen zur Unterstützung bei der (freiwilligen und strukturierten) Beilegung von Konflikten innerhalb der Verwaltung.

1.2.6 Bewusstsein schaffen

Alle Aussagen zur Bewusstseinsarbeit, d.h. Aktivitäten, die darauf abzielen das Verständnis gleichstellungsrelevanter Problemlagen und die Akzeptanz für Gleichstellungsarbeit innerhalb und

außerhalb der Verwaltung zu fördern.

Regel: Es geht hier sowohl um ein Verständnis für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, wie auch um ein Verständnis von Ungleichheiten, die einen selbst betreffen (können).

1.2.7 Gremienarbeit

Alle Aussagen zur Mitarbeit **in auf Dauer angelegten Strukturen**, in denen oft zu bestimmten Themenschwerpunkten gearbeitet wird, z.B. konkrete Arbeitskreise und insbesondere politische Gremien, wie Rat, Beiräte etc. und damit verbundene Tätigkeiten im Rahmen der Gemeindevertretung

Regel: Regelmäßigkeit und ein fest gelegter Zweck definieren ein Gremium.

1.2.7.1 Sprecherinnentätigkeit

Alle Aussagen zum eigenen Engagement als Sprecherin in der Landes- oder Bundesarbeitsgemeinschaft.

1.2.7.2 Berichterstattung

Alle Aussagen zur offiziellen Berichterstattung über die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber Politik und Verwaltung.

Regel: Nur offizielle Berichtstätigkeiten, keine Projektberichte o.ä.

1.2.8 Veranstaltungen

Alle Aussagen zur Planung und Durchführung von Veranstaltungen, alleine oder in Kooperation, zu gleichstellungsrelevanten Themen.

Regel: Ungenaue Erwähnung von Veranstaltungen ohne weitere Erläuterung wird nicht codiert, nur Aussagen, die weitere Informationen geben.

1.2.9 Projektarbeit

Alle Aussagen zur Arbeit an zielgerichteten, einmaligen Vorhaben mit festgesetztem Beginn und Ende, die sich auf bestimmte Themen fokussieren, d.h. Projektarbeit.

Regel: Ungenaue Erwähnung von Projektarbeit ohne weitere Erläuterung wird nicht codiert, nur Aussagen, die weitere Informationen geben.

1.2.10 Öffentlichkeitsarbeit

Alle Aussagen zur Kommunikation von Gleichstellungsthemen nach außen zwecks der Bekanntmachung von Gleichstellungsarbeit und der Weitergabe von Informationen über verschiedene Medien.

Regel: Wird Öffentlichkeitsarbeit in Form von Veranstaltungen benannt, wird dies unter den Code Veranstaltungen gefasst.

1.2.10.1 Onlinemedien

Alle Aussagen zur Kommunikation nach außen über nicht-gegenständliche Medien, z.B. Internetseite, Email, soziale Medien etc.

1.2.10.2 Erstellung von Informationsmaterialien/Printmedien

Alle Aussagen zur Kommunikation nach außen durch die Erstellung gegenständlicher Medien, z.B. Broschüren, Flyer, Publikationen etc.

Regel: Nicht Kommunikation über gegenständliche Medien anderer, z.B. Lokalzeitungen o.ä., wird allgemein unter Öffentlichkeitsarbeit gefasst. Hier geht es um von der Gleichstellungsbeauftragten erstellte Materialien.

2 Einflussfaktoren

Alle diejenigen Kontextfaktoren, die Auswirkungen auf die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben.

Bei Überschneidungen von Codes, die nicht in einzelne Codings aufzuteilen sind, wird nach der Kernaussage geschaut und dementsprechend codiert.

Regel: Strukturelle Faktoren, insbesondere Infrastruktur, werden nur codiert, wenn ein Zusammenhang zur eigenen Arbeit von der Gleichstellungsbeauftragten hergestellt wird; Einflussfaktoren werden immer mit Bewertung codiert.

2.1 Sonstige Faktoren

Alle sonstigen Faktoren, die die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beeinflussen können.
(wird nicht separat codiert)

2.1.1 Einstieg in die Arbeit

Alle Aussagen, die den Einstieg in die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte beschreiben, z.B. Aspekte wie inhaltliche Einarbeitung, vorherige Vakanz etc., sowie allgemeine Aussagen zur Nachfolge.

Regel: Bezieht sich auf die Vergangenheit oder die Zukunft (im Kontext der Nachfolge), wird eine Verbindung zur Gegenwart geschlagen (z.B. das Problem besteht weiterhin) wird normal codiert. D.h. bei neuen Gleichstellungsbeauftragten werden gegenwärtige Probleme unter die jeweiligen strukturellen Codes gefasst.

2.1.2 Vernetzung & Kooperation

Alle allgemeinen Aussagen zur Netzwerkarbeit und zur Kooperation mit anderen Akteur*innen, die keine konkrete geographische Zuordnung haben.

Regel: Der Code beruht auf Gegenseitigkeit, es besteht gegenseitiges Interesse am Netzwerken oder einer Zusammenarbeit zu Gleichstellungsthemen oder -tätigkeiten mit einer oder mehreren Kooperationspartner*innen.

2.1.2.1 Vernetzung lokal

Vernetzung und Kooperation, die sich auf die direkte Arbeitsumgebung (Kommune bzw. Landkreis) beziehen.

Regel: Nicht Landkreisübergreifend oder LAG/BAG

2.1.2.2 Vernetzung regional

Vernetzung und Kooperation, die über den Landkreis hinaus geht und sich auf die Region erstreckt, z.B. mehrere Landkreise o.ä.

Regel: Alles was zwischen lokal und Landesebene stattfindet

2.1.2.3 Vernetzung überregional

Vernetzung und Kooperation auf Landes- oder Bundesebene

Regel: Keine Vernetzung unter Landesebene.

2.1.3 Durchhaltevermögen

Alle Aussagen zur Arbeitsmotivation in der Gleichstellungsarbeit.

Regel: Prozessbezogen - es geht um das Hinarbeiten auf das Ziel Gleichstellungsarbeit und die dafür vorhandene Motivation.

2.1.4 Persönliches/Hintergrund

Alle Aussagen zur Bedeutung der Persönlichkeit und des professionellen Hintergrundes der Gleichstellungsbeauftragten für die Wahrnehmung des Amtes.

Regel: Bezieht sich auf konkrete Persönlichkeitsaspekte oder Wissen/Erfahrungen, die die Arbeit beeinflussen.

2.1.5 Emotionale Verfassung

Alle Aussagen zur emotionalen Verfassung der Gleichstellungsbeauftragten im Kontext ihrer Arbeit.

Regel: Zustandsbezogen; Umfasst Anteilnahme an den Erfahrungen anderer, aber auch die eigene Verfassung im Rahmen der Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit.

2.1.6 Flexibilität

Alle Aussagen zu Arbeitsumständen, die von der Gleichstellungsbeauftragten Flexibilität erfordern oder ihr diese ermöglichen.

2.1.7 Aktualität

Alle Aussagen zur Bedeutung von Aktualität in der Gleichstellungsarbeit, z.B. Aktualität von Informationen oder Dringlichkeit von Ereignissen.

2.1.8 Erreichbarkeit

Alle Aussagen, die sich auf die Erreichbarkeit einer bestimmten Sache oder eines bestimmten Ortes im Hinblick auf Distanz in der Fläche beziehen bzw. die sich allgemein auf Erreichbarkeit in der Fläche beziehen.

Regel: Nicht Beschreibung von Mobilitätsinfrastruktur, dies fällt unter ÖPNV.

2.1.9 Langfristigkeit

Alle Aussagen zur langfristigen Ausrichtung von Gleichstellungsarbeit.

2.1.10 Sichtbarkeit

Alle Aussagen zur Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsarbeit in Verwaltung und Öffentlichkeit (in Medien, gegenüber ihren Kolleg*innen, ihren Zielgruppen etc.).

Regel: Sichtbarkeit immer ausgehend von der Gleichstellungsbeauftragten gedacht.

2.1.11 Verbindlichkeit

Alle Aussagen zur Verbindlichkeit vorhandener Regeln und Standards für die Ausgestaltung von Gleichstellungsstellen und der Gleichstellungsarbeit.

2.1.12 Unterstützungsstrukturen extern

Alle Aussagen zu verwaltungsexternen Akteur*innen oder Institutionen, die Hilfestellung in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages durch verbale (an Dritte) oder Handlungsakte leisten, z.B. finanziell oder politisch (Einseitig - für Unterstützung wird keine Gegenleistung erbracht).

Regel: Nicht Vernetzung/ Kooperation, das ist immer beidseitig; nicht Vernetzung; nicht personelle Unterstützung durch Mitarbeiter*innen, ist strukturell intern angelegt und fällt daher unter Stellenausgestaltung; nicht fachlicher Austausch, ist ebenfalls gegenseitig; nicht Unterstützung innerhalb der Verwaltung, wird über Code Anbindung an die Verwaltung codiert;

2.1.13 Zugang Medien

Alle Aussagen über den Zugang zu und die Zusammenarbeit mit lokalen Medien, z.B. zur Übernahme von/Interesse an Inhalten der Gleichstellungsarbeit durch Medienvertreter*innen.

2.1.14 Zugang Zielgruppen

Alle Aussagen, die sich auf den Zugang zu einzelnen Gruppen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit, allgemein oder z.B. durch Öffentlichkeitsarbeit, oder auf das Interesse von Menschen an der Gleichstellungsarbeit, z.B. im Kontext von Veranstaltungsteilnahme, beziehen.

Regel: Nicht Erreichbarkeit im räumlichen Sinn, wird über den Code Erreichbarkeit codiert. Interesse oder Desinteresse an Veranstaltungen wird immer hierüber codiert. NICHT Aktivierungspotential - hier geht es erst mal um passives Erreichen, Mobilisierung ist ein weiterer Schritt.

2.1.15 Wahrnehmung

Alle Aussagen, die sich auf allgemeine Vorstellungen von Gleichstellungsarbeit bzw. die Wahrnehmung "der Gleichstellungsbeauftragten" durch andere (verwaltungsintern oder extern) beziehen; beinhaltet eine Bewertung.

Regel: Nicht Sichtbarkeit, diese ist neutral und Voraussetzung für eine Meinungsbildung, also die Wahrnehmung. Nicht konkrete Wertschätzung der Person der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Arbeit.

2.1.15.1 Wertschätzung/ Akzeptanz

Alle Aussagen, die sich auf Wertschätzung der Person der Gleichstellungsbeauftragten oder konkrete Arbeitsinhalte beziehen.

Regel: Codiert wird die Beschreibung von vorhandenem oder fehlendem verbalen oder symbolischen Ausdruck von Achtung/Respekt für die Person oder die Arbeit. Nicht allgemeine Wahrnehmung von Gleichstellungsarbeit als solcher.

2.1.16 Überschaubarkeit

Alle Aussagen zur Erfassbarkeit der Gleichstellungsarbeit und der dafür notwendigen Akteur*innen.

Regel: Aussagen beziehen sich auf das Umfeld der Arbeit.

2.2 Strukturelle Faktoren

Alle Aussagen zu strukturellen Rahmenbedingungen innerhalb und außerhalb der Verwaltung, die einen Einfluss auf die Gleichstellungsarbeit haben.

2.2.1 Infrastruktur

Alle Aussagen zum wirtschaftlichen und organisatorischen Unterbau als Voraussetzung für die Versorgung und die Nutzung eines Gebiets, die allgemein sind, nicht durch einen Subcode näher definiert sind oder mehrere Subcodes auf einmal nennen.

Regel: Wird nur codiert, wenn ein Bezug zur Gleichstellungsarbeit hergestellt wird, d.h. die beschriebene Infrastruktur Einfluss auf die Gleichstellungsarbeit hat. Für alle Subcodes gilt: Da das Fehlen von Infrastruktur grundsätzlich negativ ist, ist das Vorhandensein von Infrastruktur grundsätzlich erst einmal positiv, außer es wird durch eine weitere Aussage eingeschränkt (z.B. Es gibt Beratungsstellen, aber diese sind nicht ausreichend.).

2.2.1.1 Gesundheit

Alle Aussagen, die die Gesundheitsinfrastruktur, etwa vorhandene Ärzt*innen oder Hebammen, oder die Pflegeinfrastruktur beschreiben.

2.2.1.2 Frauenhäuser

Alle Aussagen, die die Frauenhausinfrastruktur vor Ort beschreiben.

2.2.1.3 Breitbandverfügbarkeit

Alle Aussagen, die Möglichkeiten für den Zugang zu schnellem Internet und Echtzeit-Kommunikation über den Breitbandausbau vor Ort beschreiben.

2.2.1.4 Ämter

Alle Aussagen, die Ämterinfrastruktur, wie Arbeitsamt, Jugendamt etc. vor Ort beschreiben.

2.2.1.5 Soziale Orte

Alle Aussagen zu Orten (nicht nur physische), die Begegnung und Kommunikation ermöglichen oder Freizeitangebote für bestimmte Zielgruppen machen.

Regel: Nicht Beratungsstellen.

2.2.1.6 Bildungseinrichtungen

Alle Aussagen, die Bildungseinrichtungen vor Ort beschreiben, insbesondere Kinderbetreuungs- und Schulinfrastruktur.

Regel: Hier geht es v.a. um Kitas, Schulbildung und Weiterbildung/Studium.

2.2.1.7 Wohnraum

Alle Aussagen zum Wohnungsangebot in der Kommune/ im Landkreis.

2.2.1.8 Verkehr/ÖPNV

Alle Aussagen, die die Verkehrsinfrastruktur und Mobilitätsangebote vor Ort beschreiben.

Regel: Nicht Erreichbarkeit in der Fläche, auch wenn diese vom Mobilitätsangebot abhängt, sondern konkrete Informationen über öffentlichen Nahverkehr, z.B. Bus-/Bahnbindung und Takt, Rad- und Pkw-Nutzung bzw. über alternative Mobilitätskonzepte, wie den Bürgerbus o.ä.

2.2.1.9 Frauengruppen

Alle Aussagen zum Vorhandensein organisierter Frauengruppen/ -strukturen in der Kommune / im Landkreis.

Regel: Hier geht es nicht um Vereine/Verbände insgesamt, sondern konkret um Zusammenschlüsse von Frauen/ für Frauen, d.h. frauenpolitische Strukturen.

2.2.1.10 Arbeitsmarkt

Alle Aussage zum lokalen Arbeitsmarkt, wie das Angebot von Arbeitsplätzen, Pendelströme o.ä.

Regel: Nicht Aussagen zum Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, dieser wird unter Fachkräfteangebot codiert.

2.2.1.11 Beratungsstellen

Alle Aussagen, die die Beratungsinfrastruktur der Kommune/ des Landkreises beschreiben, d.h. das Vorhandensein von Anlaufstellen, die Beratung zu gleichstellungsrelevanten Themen anbieten, z.B. Frauenberatung, Interventionsstellen, Schuldnerberatung o.ä.

2.2.2 Kommunale Finanzen

Alle Aussagen zur Finanzausstattung der Kommune/des Landkreises, unabhängig von der Finanzierung der Gleichstellungsstelle.

Regel: Hier geht es u.a. um Auswirkung der finanziellen Situation auf gleichstellungsrelevante Infrastruktur. Nicht Aussagen zum Budget/den Haushaltsposten für die Gleichstellungsstelle, diese werden unter Budget codiert.

2.2.3 Aufgabenvielfalt

Alle Aussagen zum Aufgabenspektrum der Gleichstellungsarbeit.

Regel: Nicht bezogen auf die konkrete Themenauswahl, wird unter Handlungsspielraum codiert.

2.2.4 Anbindung an die Verwaltung

Alle Aussagen, die sich auf den Zugang der Gleichstellungsbeauftragten zu allen Ebenen der Verwaltung, internen Informationen und ihre Beteiligung an Strukturen innerhalb der Verwaltung beziehen.

Regel: Nicht externer Zugang zu Informationen,

2.2.5 Gesetzgebung allgemein

Alle Aussagen zu Landes- oder Bundesgesetzgebung, die Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit hat.

Regel: Nicht die gesetzliche Festlegung von kommunaler Gleichstellungsarbeit in LGGs/ Kommunalordnungen etc., dies fällt unter den dafür vorgesehenen Subcode.

2.2.5.1 Landesgesetzgebung/Gesetzlicher Auftrag

Alle Aussagen zur Formulierung des gesetzlichen Auftrags auf Landesebene und der Umsetzung bzw. dem Einfluss der Landesgesetzgebung auf die Gleichstellungsarbeit vor Ort.

Regel: Nicht Aufgabenvielfalt, wird extra codiert. Dieser Code bezieht sich auf konkrete Inhalte der Landesgesetzgebung. Weisungsfreiheit wird hier nur codiert, wenn explizit auf das Gesetz Bezug genommen wird.

2.2.6 Verwaltungsstrukturen

Alle Aussagen im Zusammenhang mit der Struktur der Verwaltung in Landkreisen und Kommunen, wie etwa zu Verwaltungseinheiten, Aufbau, Arbeitsweisen oder Zusammensetzung.

2.2.7 Fachkräfteangebot

Alle Aussagen zur Verfügbarkeit von Personal bzw. Fachkräften im öffentlichen Dienst in ländlichen Räumen.

Regel: Es werden nur Aussagen zu Fachkräften in der Verwaltung bzw. öffentlichen Stellen wie Kitas codiert, allgemeine Aussagen werden unter Arbeitsmarkt codiert.

2.2.8 Zugang zu Informationen extern

Alle Aussagen zum allgemeinen Zugang der Gleichstellungsbeauftragten zu arbeitsrelevanten Informationen durch verschiedene Informationsquellen außerhalb der Verwaltung.

Regel: Nicht intern, wird durch Anbindung an die Verwaltung codiert. Einseitige Informationsbeschaffung, nicht fachlicher Austausch (ist beidseitig).

2.2.8.1 Fortbildung

Alle Aussagen zur Teilnahme an Fortbildungen oder dem Angebot an relevanten Fortbildungen für die Gleichstellungsarbeit.

Regel: Codiert werden alle Fortbildungen, die von den Teilnehmerinnen als relevant für die Arbeit eingeschätzt werden. Es muss sich nicht konkret um Gleichstellungsinhalte handeln.

2.2.9 Förderstrukturen

Alle Aussagen zu öffentlicher Förderung (Landes-, Bundes-, Kommunale Fördermittel), die Auswirkungen auf die kommunale Gleichstellungsarbeit oder für sie relevante Strukturen hat.

Regel: Nicht Budget, bezieht sich auf externe Gelder, bzw. solche die nicht im Haushalt für die Gleichstellungsstelle stehen.

2.2.10 Fachlicher Austausch

Alle Aussagen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch zu gemeinsamen Themen oder Herausforderungen zwischen verschiedenen Akteur*innen (intern/extern) und der Gleichstellungsbeauftragten, welcher eine erfolgreiche Arbeit begünstigen kann. Beidseitig. Insbesondere auch Austausch unter Gleichstellungsbeauftragten.

Regel: Nicht Zugang zu Informationen, beide Seiten profitieren vom Informationsaustausch.

2.2.11 Stellenausgestaltung

Alle Aussagen zu den strukturellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsstelle, geschaffen von Politik und Verwaltung in der Kommune/ im Landkreis.

2.2.11.1 Gleichstellung im Ehrenamt

Alle Aussagen zu Gleichstellungsarbeit im Ehrenamt, die nicht durch einen spezifischeren Code abgedeckt werden.

Regel: Nicht Aussagen zur Bedeutung von Ehrenamt in ländlichen Räumen, der Code bezieht sich explizit auf die Ausübung von Gleichstellung im Ehrenamt. Für das Thema Ehrenamt in ländlichen Räumen steht der gleichnamige Themencode zur Verfügung.

2.2.11.2 Qualifikation

Alle Aussagen zur Qualifikation von Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere in Bezug auf Grundlagenwissen zu Gender/Gleichstellung.

Regel: Nicht Zugang zu Informationen (Code Fortbildung), d.h. Aussagen zu im Rahmen der Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommenen externen Fortbildungen, sondern v.a. vor Beginn der Tätigkeit vorhandenes Wissen.

2.2.11.3 Handlungsspielraum

Alle Aussagen zum inhaltlichen Handlungsspielraum, der der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere von ihrer Verwaltung, zugestanden wird, um ihre Aufgabe zu erfüllen, z.B. Themenwahl, Teilnahme an Veranstaltungen/Fortbildungen u.a.

Regel: Allgemeine Aussagen zur Weisungsfreiheit werden hier mit codiert, da fast immer ein Zusammenhang mit eigenständiger Gestaltung, also dem Handlungsspielraum in der Arbeit hergestellt wird. Landesgesetzgebung wird nur dann codiert, wenn die Weisungsfreiheit explizit mit Gesetzgebung verbunden wird.

2.2.11.4 Mehrere Tätigkeiten

Alle Aussagen zur Kombination der Gleichstellungsbeauftragung mit weiteren Beauftragungen, wie Integrations- oder Behindertenbeauftragte, oder der Verantwortung für andere Arbeitsbereiche innerhalb der Verwaltung/ externe Lohnarbeit.

Regel: Nicht Aufgabenvielfalt, bezieht sich nur auf zusätzliche Aufgaben zur Gleichstellungsarbeit. Wird nicht codiert bei ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, da diese Gleichstellung notwendigerweise als Zusatzaufgabe machen - kann jedoch codiert werden, wenn die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte weitere ehrenamtliche Beauftragungsfunktionen in der Verwaltung übernimmt.

2.2.11.5 Personelle Unterstützung

Alle Aussagen zu Mitarbeiter*innen/ interner fachlicher oder verwaltungsbezogener Unterstützung für die Gleichstellungsstelle.

Regel: Nicht Aussagen zur Vertretungsregelung (Code Vertretung), da dieser andere Kompetenzen übertragen werden als normalen Mitarbeiter*innen. Nicht Unterstützungsstrukturen, diese beziehen sich auf externe bedingungslose Unterstützung der Gleichstellungsarbeit (also ohne Gegenleistung).

2.2.11.6 Arbeitsplatzsituation

Alle Aussagen zur eigenen Arbeitsplatzsituation, z.B. den Räumlichkeiten, der technischen Ausstattung o.ä..

Regel: Bezieht sich auf die rein physische Arbeitsplatzgestaltung.

2.2.11.7 Budget

Alle Aussagen zur finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsstelle durch die Verwaltung.

Regel: Nicht Personalkosten, fällt unter Eingruppierung.

2.2.11.8 Eingruppierung

Alle Aussagen zur Bezahlung bzw. den konkreten Gehaltsstufen der Gleichstellungsbeauftragten.

2.2.11.9 Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit

Alle Aussagen zur Einbindung von Gleichstellung in das allgemeine Verwaltungshandeln und die politische Entscheidungsfindung durch ein offizielles Gremium, z.B. einen Gleichstellungsbeirat oder langfristige Strukturen wie einen AK Gleichstellung.

2.2.11.10 Stundenanteil/ Zeit

Alle Aussagen zum Stundenkontingent der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der zur Verfügung stehenden Zeit für die zu erfüllenden Aufgaben.

Regel: Nicht Aufgabenvielfalt - hier werden nur Aussagen zum zeitlichen Rahmen codiert.

2.2.11.11 Vertretung

Alle Aussagen zu Vertretungsregelungen für die Gleichstellungsstelle.

Regel: Nur Aussagen, die sich auf eine offizielle Vertretung beziehen, nicht auf sonstige Mitarbeiter*innen (Code personelle Unterstützung), d.h. Abwesenheitsvertretung oder eine ständige Vertretung.

2.3 Sozio-kulturelle Faktoren

Alle Aussagen zu sozio-kulturell bedingten Einflüssen auf die Gleichstellungsarbeit, wie zum Beispiel individuelle und gesellschaftliche Einstellungen/Werte und Traditionen.

Regel: Hierunter wird alles codiert, was sozio-kulturell bedingt ist, sich aber nicht unter einen der Subcodes summieren lässt.

2.3.1 Potentiale ländlicher Räume

Alle Aussagen zum für die Gleichstellungsarbeit nutzbaren Potential in ländlichen Räumen.

Regel: Potential kann sich auf Menschen, Ideen, Kreativität o.ä. beziehen, die noch Möglichkeiten zur Entwicklung von Gleichstellungsarbeit bieten.

2.3.2 Erwartungshaltung

Alle Aussagen zur Erwartungshaltung der Menschen an Politik, Verwaltung und Gleichstellungsarbeit.

2.3.3 Frauensolidarität

Alle Aussagen zu Solidarität unter Frauen allgemein, zum Beispiel bezüglich gegenseitiger Unterstützung oder dem "sich gegenseitig etwas gönnen".

2.3.4 Persönlicher Kontakt

Alle Aussagen zur Ebene des persönlichen Kontakts im Rahmen der Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen.

Regel: Bezieht sich konkret auf den persönlichen Kontakt zu Menschen, räumliche Nähe oder geringe Anzahl von Akteur*innen wird unter Überschaubarkeit codiert.

2.3.5 Demografie/Abwanderung

Alle Aussagen zur Auswirkung von demographischem Wandel und Abwanderung in ländlichen Räumen im Kontext der Gleichstellungsarbeit.

2.3.6 Aktivierungspotential

Alle Aussagen zum Potential der Bevölkerung politisch aktiv zu werden, insbesondere für Gleichstellungsthemen, sowie zur Bereitschaft von Frauen politische und professionelle Ämter zu übernehmen.

Regel: Nicht reine Teilnahme an Veranstaltungen, es braucht explizit auch Übernahme von Verantwortung, nicht nur Interesse an Veranstaltungsthemen.

2.3.7 Selbstbewusstsein

Alle Aussagen zu kollektivem und individuellem Selbstbewusstsein von Frauen.

Regel: Nicht Bewusstsein.

2.3.8 Backlash/Rechtspopulismus

Alle Aussagen zu antifeministischen/rechtspopulistischen/rückschrittlichen gesellschaftlichen Entwicklungen/ Gruppierungen, die sich auf Gleichstellungsarbeit auswirken.

Regel: Codiert werden gezieltes Handeln gegen die Gleichstellungsarbeit durch rechte Gruppierungen oder allgemeine Rückschritte bezüglich der Erfolge von Gleichstellungsarbeit. Bildet einen Code, weil beides oft zusammen genannt wird.

2.3.9 Zugehörigkeit

Alle Aussagen zur Herkunft und der Zugehörigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zur Kommune/zum Landkreis in Relation zu ihrer Arbeit.

2.3.10 Zeitgemäßheit

Alle Aussagen zur Bewertung der Angemessenheit von Positionen mit Blick auf den gesamtgesellschaftlichen Entwicklungsstand

Regel: V.a. solche Aussagen, die sich auf fehlenden Änderungswillen oder Rückwärtsgewandtheit beziehen.

2.3.11 Bewusstsein für Gleichstellungsthemen

Alle Aussagen zur Anerkennung von Gleichstellung als zentralem gesellschaftlichem Problemfeld, zum Bewusstsein für Gleichstellung als Querschnittsthema und der Kenntnis über Inhalte von

Gleichstellungsarbeit.

Regel: Nicht politischer Stellenwert; nicht Genderkompetenz - hier wird der sozusagen erste Schritt, die Anerkennung der Bedeutung von Gleichstellungsarbeit und das Wissen über Inhalte codiert. Genderkompetenz bezieht sich auf die konkrete Umsetzung durch die Verwaltung, politischer Stellenwert auf den Stellenwert, der Gleichstellungsarbeit von Politik allgemein und Verwaltung zugemessen wird.

2.3.11.1 Politischer Stellenwert von Gleichstellung

Alle Aussagen zum Stellenwert von Gleichstellungsarbeit in Politik und Verwaltung , auf kommunaler, Landes- und Bundesebene.

Regel: Wird codiert, wenn konkreter Bezug auf politische Prioritäten-/Themensetzung genommen wird; abhängig vom Bewusstsein.

2.3.11.2 Genderkompetenz in der Verwaltung

Alle Aussagen zur Genderkompetenz von Akteur*innen innerhalb der Verwaltung.

Regel: Bezieht sich auf die Umsetzungsebene - Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungs-orientiert zu bearbeiten. Gender-Kompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Gleichzeitig wird durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming neue Gender-Kompetenz erzeugt. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen.

2.3.12 Soziales Netz

Alle Aussagen zu Unterstützungsstrukturen im sozialen Umfeld im ländlichen Raum, etwa familiäre Unterstützung oder Nachbarschaftshilfe.

Regel: Nicht Unterstützungsstrukturen der Gleichstellungsbeauftragten

2.3.13 Sexuelle Orientierung

Alle Aussagen zum Thema sexuelle Orientierung, z.B. solche, die Heterosexualität als soziale Norm beschreiben oder die Verbreitung anderer sexueller Orientierung thematisieren.

2.3.14 Religion

Alle Aussagen zur Bedeutung von Religion für die Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen.

2.3.15 Rollenbilder

Alle Aussagen zu geschlechtsbezogenen Rollenbildern und deren Entwicklung.

Regel: Erfolgt lediglich eine Beschreibung von Rollenbildern als konservativ oder traditionell, wird als Bewertung deskriptiv codiert. Anders bewertet wird nur, wenn Konsequenzen erläutert oder eine direkte Einschätzung gegeben wird.

3 Strategie

Alle Aussagen, die ein Vorgehen beschreiben, das dazu dient mit Herausforderungen, die durch Einflussfaktoren entstehen, umgehen zu können.

Regel: Nicht jede Beschreibung eines Vorgehens wird codiert, sondern nur, wenn dieses auf andere Kontexte übertragbar ist und über einfache Organisation hinausgeht. (z.B. Arbeitsstruktur im Büro).

3.1 Inhaltliche Beschränkung

Alle Aussagen, die sich auf eine strategische Beschränkung oder Priorisierung auf bestimmte Themen zur Bewältigung der Gleichstellungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragte beziehen.

4 Evaluierungsrichtung

Die Evaluierungsrichtungscodes zeigen eine Bewertung der Evaluationsobjekte durch die Gleichstellungsbeauftragte an. Es werden nur Einflussfaktoren evaluiert, um Überschneidungen zu verhindern und da Themen, Tätigkeiten und Strategien häufig nicht bewertet sondern nur beschrieben werden.

4.1 unbestimmt

Aussagen, die direkt aufeinanderfolgend eine gegensätzliche Bewertungen derselben Sache vornehmen, sowie Aussagen, die zwar bewerten, aber keine klare positive oder negative Bewertung enthalten.

Regel: Werden konkrete Einzelaspekte einer Sache bewertet, die durch unterschiedliche Codes erfasst werden, so werden diese getrennt als Bewertung codiert. Dies ist immer anzustreben. Ist dies nicht möglich, wird die Textstelle als unbestimmt codiert und wenn alles codiert ist noch einmal geprüft.

4.2 deskriptiv

Alle nicht wertenden Aussagen über Einflussfaktoren.

Regel: Die Aussage ist eine Zustandsbeschreibung, möglichst neutral gehalten und nutzt keine wertenden Begriffe.

4.3 positiv

Alle Aussagen, die etwas beschreiben, was für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages Bedeutung hat und als besonders vorteilhaft oder hilfreich empfunden wird/ was die Funktions-/Leistungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erhöht.

Regel: Die einschlägigen Textstellen lassen mehrheitlich positive Bewertung einer Sache erkennen, zur Beschreibung werden dementsprechend positiv besetzte Verben, Adjektive oder Substantive wie hilfreich, gut, wichtig, erleichtern, unterstützen o.ä. genutzt. Die positive Wertung muss sich auf die Kernaussage beziehen, sonst wird deskriptiv codiert. ODER die Aussagen folgen direkt auf eine Frage nach hilfreichen Faktoren, dann wird ebenfalls positiv codiert (etwa Frage 3).

4.4 negativ

Alle Aussagen, die etwas beschreiben, was bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages als Mangel oder Behinderung empfunden wird - Defizite.

Regel: Die einschlägigen Textstellen lassen mehrheitlich negative Bewertung einer Sache erkennen, zur Beschreibung werden dementsprechend negativ besetzte Verben, Adjektive oder Substantive wie schwierig, schlecht, bedauerlich, fehlen, Kampf o.ä. festgemacht. ODER die Aussagen folgen direkt auf eine Frage nach Hürden, dann wird ebenfalls negativ codiert (etwa Frage 4).

4.5 Bedarfe

Alle Aussagen, die etwas für die Gleichstellungsbeauftragte Benötigtes oder Gewünschtes ausdrücken.

Regel: Die Äußerungen der einschlägigen Textstellen lassen explizit einen Wunsch erkennen, zur Beschreibung werden dementsprechend Formulierungen wie "ich wünsche mir", "ich hätte gerne", "ich brauche" oder der Konjunktiv im Allgemeinen genutzt. Nicht implizite Bedarfe, zum Beispiel Ausdruck von Mangel - wird unter negativ codiert. ODER die Aussagen folgen direkt auf eine Frage nach Bedarfen, dann wird ebenfalls Bedarf codiert (etwa Frage 8, eventuell auch 6).

5 Unklar

Hierunter werden alle Stellen für eine spätere erneute Betrachtung codiert, die im ersten Durchgang nicht eindeutig einem Code zugeordnet werden können.

6 LEADER

Alle Aussagen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am LEADER Programm (EU-Förderung unter EFRE)

7 Ost-West-Vergleiche

Alle Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten, die direkte Vergleiche zwischen Ost- und Westdeutschland vornehmen

8 Direkte Stadt-Land Vergleiche

Alle Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten, die direkte Stadt-Land Vergleiche vornehmen

9 Schlüsselbegriffe

Wörter/ Sätze, die prägnant Sachverhalte formulieren und für die Auswertung/ als Zitate für den Bericht von Bedeutung sein könnten.