

Frauen, macht Kommune! Handlungsempfehlungen für mehr Frauen in der Kommunalpolitik

Uta Kletzing • Helga Lukoschat

Was muss passieren, damit es mehr Frauen in der Kommunalpolitik werden? Diese Frage stellt sich jeder und jede beim Anblick der Zahlen zu Frauenanteilen in Deutschlands Stadt- und Gemeinderäten, Kreistagen sowie zur Frauenbeteiligung an den Spitzenpositionen kommunaler Verwaltungen. Hier, wo die Demokratie ihre Basis hat, wo die politischen Entscheidungen unmittelbar auf den Alltag und das Lebensumfeld von Frauen und Männern Einfluss nehmen, wo Politik von Grund auf gelernt wird – hier wird nur durchschnittlich ein Viertel der kommunalen Parlamentssitze von Frauen besetzt. Nur etwa 5 Prozent der Rathäuser und Landratsämter werden von Frauen geführt.

Um an den entscheidenden Stellschrauben für kommunalpolitisches Engagement von Frauen drehen zu können, muss man zunächst wissen, welche diese sind. Über 1.000 ehrenamtliche und hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen aus über 500 repräsentativ ausgewählten Städten und Gemeinden Deutschlands wurden daher von der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend befragt, wie sie in die Kommunalpolitik gekommen sind, was sie hier für Erfahrungen gemacht haben und welchen Handlungsbedarf sie sehen, damit es zukünftig mehr von ihnen – ehrenamtliche wie hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen – gibt. »Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen« ist damit die umfangreichste Studie, die bislang über Deutschlands Kommunalpolitikerinnen erschienen ist. Folgende Erfolgsfaktoren bzw. Stellschrauben des kommunalpolitischen Engagements von Frauen zeichnen sich in der Befragung ab:

- Die Kommunalpolitikerinnen sind überdurchschnittlich gebildet, berufs- und lebenserfahren sowie langjährig örtlich verwurzelt. Dennoch werden sie erst durch persönliche Ansprache und gezielte Aktivierung für die Kandidatur als Ratsmitglied oder Verwaltungsspitze gewonnen, obwohl sie sich bereits langjährig bürgerschaftlich oder politisch engagieren.
- Die Kommunalpolitikerinnen bringen das für kommunalpolitisches Engagement bzw. die kommunalpolitische Karriere erforderliche Zeitbudget mit, weil sie im Beruf und/oder bei der Familie Abstriche machen oder die Erwerbstätigkeit und Familienphase bereits hinter sich haben.
- Die Kommunalpolitikerinnen trotzen der politischen und der Verwaltungskultur, zu der sie sich deutlich kritisch äußern, mit einer ausgeprägten politischen Motivation, einem hohen Rückhalt aus Partnerschaft und privatem Umfeld sowie einer starken Stressresistenz.

Welcher Handlungsbedarf leitet sich nun für die verschiedenen Akteur/innen, die auf die kommunalpolitische Beteiligung von Frauen Einfluss nehmen können, ab? Die Wege und Erfahrungen der Kommunalpolitikerinnen

zeigen, dass eine Perspektive allein nicht ausreicht, um den Herausforderungen gerecht zu werden. Vielmehr bedarf es eines übergreifenden Ansatzes, der die unterschiedlichen Handlungsfelder – vom strukturellen Handlungsbedarf in den politischen und vopolitischen Organisationen und hinsichtlich der Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit anderen Lebensbereichen über die Verbesserung von Daten- und Rechtsgrundlagen bis hin zur Mobilisierung von (Kommunal-) Politiker/innen und Multiplikator/innen für die Gewinnung und Stärkung von Kommunalpolitikerinnen – möglichst integrativ in den Blick nimmt.

Zukunftsfähige Parteien, Wählergemeinschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen

Die Ortsvereine und Kreisverbände der Parteien und Wählergemeinschaften spielen eine entscheidende Rolle bei der Aufstellung der Listen für die Kommunalwahlen; insbesondere die örtlichen Parteivorsitzenden und Führungszirkel haben eine »Gate Keeper«-Funktion inne. Die Besetzung von aussichtsreichen Listenplätzen mit Frauen hängt somit ganz entscheidend von dem Willen und der Entschlossenheit der Parteien ab, Frauen gezielt anzusprechen und für eine Kandidatur zu werben. Dazu gehört auch die Bereitschaft der Parteien, die eigene Organisationskultur den neuen gesellschaftlichen Herausforderungen anzupassen. Gerade auf kommunaler Ebene sind die Parteien mehr denn je gefordert, sich für die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zu öffnen und sich als Plattform für Engagierte aufzustellen – als Organisationen, die für alle Bevölkerungsschichten anschlussfähig und offen sind. In Zeiten, wo die Sterberaten von Parteimitgliedern die Anzahl der neu beitretenden Parteimitglieder tendenziell übersteigt, geht es hier weniger um »frauenfreundliche«, sondern vielmehr um nachwuchsfreundliche und damit zukunftsfähige Parteistrukturen und –kulturen, die sich öffnen für die tatsächliche Vielfalt der Bevölkerung, die sie abbilden und politisch vertreten wollen, also: auch Frauen, auch jüngere Menschen, auch Mütter und Väter sowie Söhne und Töchter mit Betreuungs- und Fürsorgeverpflichtungen, auch Menschen mit Migrationshintergrund etc.

Aber nicht nur die Parteien und Wählergemeinschaften, auch die zivilgesellschaftlichen Organisationen verschenken aufgrund teilweise verkrusteter Strukturen wertvolles Potenzial. Auch beim zivilgesellschaftlichen Engagement in Vereinen, Verbänden und Initiativen zeichnen sich geschlechertypische Muster hinsichtlich der Rollen, Positionen und Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern ab. In den Daten des Freiwilligen-Surveys 1999-2004 zeigt sich, dass es umso weniger Frauen sind, je politknäher die Engagementthemen und je formaler die Engagementebene. Thematisch gesehen, engagieren sich deutlich mehr Männer als Frauen in den Bereichen »Politik und Interessenvertretung«, »Berufliche Interessenvertretung« und »Lokales bürgerschaftliches Engagement«. Deutlich mehr Frauen als Männer engagieren sich dagegen für »Schule und Kindergarten«, »Soziales«, »Kirche und Religion« und im Gesundheitsbereich. Hierarchisch gesehen, üben Männer wesentlich öfter Leitungs- und Vorstandsfunktionen bzw. Wahlämter aus – selbst in den zahlenmäßig von Frauen dominierten Engagementbereichen (Gensicke et al. 2006: 11). Somit wird auch die häufige Voraussetzung für die erfolgreiche Wahl in ein kommunales Mandat, die »herausgehobene Vereinsfunktion«, von Frauen seltener erfüllt als von Männern. Nicht nur, aber auch wegen ihrer zentralen Rolle als kommunalpolitisches »Personal-Reservoir« sollten sich vor allem die großen Verbände im Sport- und Sozialbereich der Herausforderung einer

gezielten Frauenförderung und einer damit verbundenen Veränderung der Organisationskultur stellen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Mitgliederentwicklung handelt es sich – wie bei Parteien und Wählergemeinschaften – auch hier weniger um eine »Frauenfrage«, als um eine allgemeine Nachwuchsfrage. Es sollte im eigenen Interesse liegen, gezielt Frauen und Nachwuchs in den eigenen Reihen zu fördern, um Image und Attraktivität zu verbessern und mehr Mitglieder zu gewinnen.

Neben Maßnahmen gezielter Personal- und Organisationsentwicklung in Parteien, Wählergemeinschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen geht es aber auch um ihre bessere Zusammenarbeit im kommunalen Raum. Politik, Verwaltung und zivilgesellschaftliche Organisationen sind im kommunalen Raum in starkem Maße aufeinander angewiesen. Angesichts von Haushaltsdefiziten und der Reduzierung freiwilliger Leistungen übernehmen zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürgergruppen bereits heute erhebliche Aufgaben, vor allem im kulturellen, sportlichen oder sozialen Bereich. Deshalb sind die Parteien vor Ort in Zusammenarbeit mit den Vereinen und Verbänden gefragt, ein neues Selbstverständnis für kommunale Politik zu entwickeln und eine angemessene Aufgaben- und Verantwortungsteilung zu ermöglichen. Die bessere Verzahnung kommunaler Parlamente mit organisierter Zivilgesellschaft kann nicht zuletzt dadurch gelingen, dass Kommunalpolitikerinnen nicht von irgendwoher, sondern gezielt aus den Reihen lokaler Vereine, Verbände und Initiativen gewonnen werden. Die Studie zeigt eindrücklich, dass die bürgerschaftlich engagierten Frauen von heute die Kommunalpolitikerinnen von morgen sind. 86 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen waren vor der Übernahme des kommunalpolitischen Mandates bereits ehrenamtlich engagiert, 60 Prozent u. a. in Vereinen, Verbänden und Initiativen. Zivilgesellschaftliches und kommunalpolitisches Engagement stellen sich als unterschiedliche Ausdrucksformen einer prinzipiellen und in der Regel früh ausgeprägten Engagementbereitschaft dar. Zivilgesellschaftliche Organisationen sind also die Sozialisationsinstanzen für bürgerschaftliches Engagement und das wichtigste Reservoir für künftige kommunale Mandatsträgerinnen.

Folgende Empfehlungen leiten sich für Parteien, Wählergemeinschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen ab:

- gezielte Ansprache und Werbung von Frauen für Mitarbeit und/oder Kandidatur seitens der Parteien und Wählergemeinschaften, vor allem in Kooperation mit den zivilgesellschaftlichen Organisationen
- konsequente Öffnung der Wahllisten für Nichtmitglieder
- konsequente Umsetzung parteiinterner Quoten- und Quoren-Regelungen bei der Besetzung von Mandaten, Ämtern und Funktionen
- niedrigschwellige projektförmige »Schnupperangebote« zur Mitarbeit seitens der Parteien und Wählergemeinschaften; Ressourcen schonende und sachorientierte Arbeitsformen
- bedarfsgerechte Angebote zur Begleitung des Einstiegs in die Partei- und/oder Ratsarbeit und zur kontinuierlichen Kompetenzentwicklung

- gezielte Ansprache und Werbung von Frauen für traditionell männerdominierte Themen und Gremien zivilgesellschaftlichen Engagements
- Programme/Projekte für eine gezielte und passgenaue Nachwuchs- und Frauenförderung in Vereinen, Verbänden und Initiativen
- Integration der Geschlechterperspektive und von Kommunalpolitik als attraktiven Bereich bürgerschaftlichen Engagements in die staatliche Engagementpolitik, u. a. gleichstellungsorientierte und Kommunalpolitik-integrierende Gestaltung der Initiative ZivilEngagement
- Fortführung und Intensivierung der Forschung zur geschlechterspezifischen Segregation des ehrenamtlichen Engagements, u. a. im Rahmen des Freiwilligen Surveys
- neuartige Formate zur gegenseitigen Verzahnung und Vernetzung kommunalpolitischer und zivilgesellschaftlicher Akteur/innen
- Professionalisierungs- und Unterstützungsangebote in Form von Qualifizierung und Vernetzung für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die in den Kommunen eine wichtige Schnittstellenfunktion zwischen Parteien/Wählergemeinschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen einnehmen

Bessere Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit anderen Lebensbereichen

Kommunalpolitik ist zeitaufwendig. 50 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen bringen mindestens zehn Stunden pro Woche für das kommunalpolitische Ehrenamt auf, teilweise sogar mehr als 20 Stunden. Bei einem herausgehobenen Amt, wie dem Fraktionsvorsitz, können es bis zu 30 Stunden werden. Kommunalpolitisches Engagement hängt damit – neben anderen Faktoren – auch entscheidend an zeitlichen Ressourcen. Fast jede dritte befragte Stadt- und Gemeinderätin fordert Zeitpolitik dahingehend ein, dass zum einen Kommunalpolitik zeitlich besser organisiert werden muss und zum anderen aufseiten der Familienpolitik und der Arbeitgeber bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf geschaffen werden. Wer also das kommunalpolitische Engagement von Frauen fördern will, muss sich in den verschiedensten Bereichen mit dem Thema Zeit auseinandersetzen. Angesichts der steigenden Anzahl von Frauen und Männern mit Lebensentwürfen, die Beruf und Familie vorsehen, müssen die Lebensbereiche Kommunalpolitik, Familie und Beruf vereinbarer miteinander gemacht werden. Die Studie zeigt, dass die Vereinbarkeit von kommunalpolitischem Mandat, Kindererziehung und Erwerbstätigkeit derzeit vorwiegend nur im zeitlichen Nacheinander möglich ist. Nur ein knappes Fünftel hat Kinder im Haushalt und geht gleichzeitig einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach, die große Mehrheit der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen dagegen macht Abstriche im familiären und/oder beruflichen Bereich.

Die zeitliche Machbarkeit von kommunalpolitischem Engagement wird von drei Aspekten geprägt, die in ihrem Zusammenspiel mehr oder weniger zeitliche Spielräume ermöglichen:

- Kommunalpolitik: Wie umfangreich und planbar sind die kommunalpolitischen Zeitstrukturen?

- Familie: Sind Kinder zu betreuen und/oder Familienangehörige zu pflegen?
- Beruf: Wie viel Zeit nimmt die Erwerbstätigkeit in Anspruch, und welche zeitliche Flexibilität ist möglich?

Wie die Befragung der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen eindrücklich zeigt, werden die politischen Motivlagen von Frauen am besten bedient, wenn sie mit möglichst wenig Ressourceneinsatz möglichst viel »in der Sache« bewegen können. Damit also mehr zivilgesellschaftlich engagierte Frauen den Weg ins kommunalpolitische Engagement einschlagen, gilt es, kommunalpolitische Zeitstrukturen so zu gestalten, dass sie den vielfältigen Lebenssituationen und Zeitbudgets unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen gerecht werden. Hier ist der zeitliche Umfang der kommunalpolitischen Tätigkeit (Wie viel Zeit beansprucht die Ausübung des kommunalen Mandats insgesamt?), aber auch die Terminplanung (Wann finden die kommunalpolitischen Termine in der Regel statt?) zu bedenken. Unnötig langwierige Prozeduren und zeitlich schlecht planbare Verpflichtungen erschweren den Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern sowie ihren Familien und Arbeitgebern die Vereinbarkeit. Zu den Hauptkritikpunkten der befragten Kommunalpolitikerinnen zählt der hohe bürokratische Aufwand von Verwaltungsabläufen: Die Verschlangung und Entbürokratisierung von Verfahrensweisen kann damit also nicht nur bessere Serviceleistungen für die Kommune bzw. die Bürgerinnen und Bürger bringen, sondern kann auch ganz unmittelbar dazu beitragen, dass kommunalpolitisches Engagement für Frauen zeitlich machbarer wird.

Es ist davon auszugehen, dass Frauen und Männer mit familiären und/oder beruflichen Verpflichtungen andere kommunalpolitische Zeitmuster bevorzugen als Menschen ohne Verpflichtungen – hier sind Flexibilität und Offenheit gefragt. Es müssen Formen für das kommunalpolitische Engagement gefunden werden, die den vielfältigen Lebenssituationen und Zeitbudgets unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen, die den zurzeit erwarteten zeitlichen Einsatz in die Kommunalpolitik nicht einbringen können oder wollen, gerecht werden. Hier sind die Parteien und ihre Ratsfraktionen gefragt; hier sind aber auch der kommunale Rat und die kommunale Verwaltung mit ihren eigens aufgestellten »Spielregeln« gefragt, um langfristig das Image- und Attraktivitätsproblem der Kommunalpolitik zu lösen.

Um mehr Frauen und andere bis dato tendenziell politikferne Bevölkerungsgruppen für kommunalpolitische Mandate zu gewinnen, bedarf es gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, die vor allem auf eine bessere Vereinbarkeit des Engagements mit der Familie und mit dem Beruf abzielen.

Bei der Frage der Vereinbarkeit spielt die Unterstützung durch den Partner eine ganz entscheidende Rolle. 82 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen leben in einer festen Partnerschaft, davon fühlen sich 85 Prozent durch ihren Partner sehr gut unterstützt. Gleichzeitig vermutet ein Drittel der Befragten, dass viele Frauen den Weg in die Kommunalpolitik scheuen, weil sie nicht mit der Unterstützung durch das persönliche Umfeld und durch den Partner rechnen können. Deshalb ist die Förderung partnerschaftlicher Lebensmodelle für die Förderung des bürgerschaftlichen bzw. kommunalpolitischen Engagements wichtig, insbesondere für Frauen in (kommunal-)politischen Spitzenpositionen. Ferner müssen Mütter und Väter bzw. Töchter und Söhne durch entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen in Form von Infrastruktur, Zeit und finanzieller Entlastung bei der Wahrnehmung ihrer Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen unterstützt werden.

»Engagementfreundliche Unternehmenspolitik« ist das Stichwort, um ehrenamtliches kommunalpolitisches Engagement mit Erwerbsarbeit vereinbarer zu machen. Es ist im Wesentlichen Zeitpolitik – und damit sind die Bedingungen ehrenamtsfreundlicher Arbeitsorganisation deutlich vergleichbar mit den Bedingungen familienfreundlicher Arbeitsorganisation: Für die Vereinbarkeit einer Berufs- bzw. Führungstätigkeit mit Familie sind neben der grundsätzlichen Unterstützungsbereitschaft des Arbeitgebers gleichfalls vor allem flexible Arbeitsmodelle ausschlaggebend. Die Möglichkeit, Erwerbsarbeit zumindest anteilig zeitlich und örtlich flexibel zu gestalten, ist eine entscheidende Voraussetzung, damit Menschen außerberuflichen Interessen und Verpflichtungen nachgehen können. Berufliche Situationen, bei denen weder der Umfang noch die Arbeitsanfangs- und -endzeiten flexibel gestaltbar sind sowie permanente Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz besteht, erschweren die Vereinbarkeit.

Angesichts stetig steigender Anforderungen und Arbeitsverdichtung kann kommunalpolitisches Engagement aus der Sicht von Arbeitgebern schnell wie »verlorene Zeit« erscheinen. Um Kommunalpolitik als Lernfeld aufzuwerten und damit die Wertschätzung des kommunalpolitischen Engagements seitens des betrieblichen Umfeldes zu erhöhen, sollten die Kompetenzüberschneidungen zwischen Beruf und Politik differenzierter herausgearbeitet werden. Die befragten Kommunalpolitikerinnen bestätigen, dass politisches Engagement, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit die (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen fordern und fördern, die für die jeweils anderen Bereiche nützlich sind.

Folgende Empfehlungen leiten sich für kommunal- und familienpolitische Akteur/innen sowie Unternehmen bzw. Arbeitgeber ab:

- zeitsparende Gestaltung der kommunalpolitischen Tätigkeit, z. B. durch den Einsatz von Informationstechnologien für die Sitzungsvorbereitung und -nachbereitung, durch die Anwendung von Moderationstechniken für die Durchführung von Sitzungen und durch die Verschlankung und Entbürokratisierung von Verfahrensweisen
- bessere Planbarkeit der kommunalpolitischen Tätigkeit, z. B. durch Abstimmung und verbindliche Einhaltung der Sitzungstermine und -zeiten
- Erstellung einer »Sammlung guter Beispiele« vereinbarkeitsfreundlicher Ratsarbeit zur Nachahmung durch Parteien und ihre Ratsfraktionen, durch den kommunalen Rat und die kommunale Verwaltung etc.
- Förderung partnerschaftlicher Lebensverhältnisse
- Ausbau bedarfsgerechter Infrastruktur für die Kinderbetreuung und zur Pflege von Familienangehörigen, z. B. der kommunalen Angebote für Kinderbetreuung und familiennahe Dienstleistungen
- Übernahme (zusätzlich zu den Aufwandsentschädigungen) von Kosten für Kinderbetreuung während kommunalpolitischer Termine durch die kommunale Verwaltung

- Modellprojekte und/oder »Sammlung guter Beispiele« zur Engagementförderung in Unternehmen, z. B. Prüfung der Übertragbarkeit von Maßnahmen familienfreundlicher Arbeitsorganisation auf die Engagementförderung und Entwicklung von Leitfäden zur Förderung einer engagementfreundlichen Unternehmenskultur
- Sichtbarmachen kommunalpolitischer Kompetenzen und ihrer Überschneidungen mit beruflichen und familiären Kompetenzen, z. B. Entwicklung einer Bilanz von »Kommunalpolitischen Kompetenzen«

Mehr Empowerment und Vernetzung von Frauen

Die bisherigen Handlungsempfehlungen fordern vorrangig mittel- und langfristige strukturelle Veränderungen ein, um Kommunalpolitik für Frauen zugänglicher, attraktiver und zeitlich machbarer zu machen. Unter dem Stichwort Empowerment sind dagegen Maßnahmen zusammengefasst, die sich in erster Linie direkt an die Frauen richten: zum einen, um mehr Frauen zu gewinnen, zum anderen aber auch, um den bereits in der Kommunalpolitik aktiven Frauen den Rücken zu stärken. Fast drei von vier der befragten Kommunalpolitikerinnen sprechen sich, nach ihrem Unterstützungsbedarf gefragt, explizit für das Empowerment von Frauen aus: seitens ihrer Parteien, seitens ihres persönlichen Umfelds, aber auch seitens anderer Frauen.

Die Ergebnisse der Studie bekräftigen, dass Frauen heute ihren männlichen Kollegen in nichts nachstehen, was Ausbildung und berufliche Qualifikationen betrifft und sie insofern die gleichen Voraussetzungen für das kommunalpolitische Mandat mitbringen – möglicherweise noch bessere, wenn ihre breit aufgestellten lebensweltlichen Erfahrungen mit einbezogen werden. Dennoch haben Frauen vielfach Vorbehalte gegenüber der (kommunal-) politischen Tätigkeit, denn sie ist im Selbstbild von Frauen deutlich weniger verankert als Tätigkeiten in anderen Bereichen. Aus diesem Grund sind die gezielte Ansprache und Ermutigung so wichtig, aber auch die gegenseitige Unterstützung, nachdem der Schritt in die Kommunalpolitik getan ist.

Kommunalpolitik muss als wichtiger und attraktiver Bereich bürgerschaftlichen Engagements sichtbar und erfahrbar gemacht werden, damit Frauen den politischen und persönlichen Wert eines kommunalpolitischen Engagements für sich erkennen. Dafür muss Kommunalpolitik jedoch aus einem Dunstkreis von Vorurteilen und Vorbehalten herausgeholt werden, die sie vorrangig mit »Kungelei«, mit »Hinterzimmertreffen« und mit männlich dominiertem »Platzhirschgehabe« in Verbindung bringen. Das können die Frauen am besten und glaubwürdigsten, die bereits in der Kommunalpolitik tätig sind und bei niedrigschwelligen lokalen Aktionen als Vorbilder mitwirken und den weiblichen Nachwuchs auf dem Weg und beim Einstieg in die Kommunalpolitik unterstützen. Die Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE, die das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft durchgeführt hat, hat gezeigt, dass die Informations- und Wissensvermittlung zum Thema »Frauen und Kommunalpolitik« und die Mobilisierung und Vernetzung von lokalen Akteur/innen miteinander verknüpft werden müssen.

Über die Gewinnung von Neueinsteigerinnen für die Kommunalpolitik darf selbstverständlich nicht vergessen werden, denjenigen, die bereits kommunale Mandats- und Amtsträgerinnen sind, den Rücken zu stärken. Der Helene Weber-Preis, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend an herausragende kommunale Mandatsträgerinnen verliehen wird, ist ein Beispiel, wie Aufmerksamkeit für das Thema Kommunalpolitikerinnen und eine Anerkennungskultur für das kommunalpolitische Engagement von Frauen befördert werden können. Er wurde 2009 erstmals verliehen und wird 2011 erneut an 15 herausragende ehrenamtliche Kommunalpolitikerinnen vergeben.

Hinsichtlich des fachlichen Unterstützungsbedarfs von Kommunalpolitikerinnen erscheinen zwei Themen zentral: die Aneignung kommunalpolitischer Fachkenntnisse (z. B. Haushaltsrecht, Verwaltungsprozesse und -strukturen) zu Beginn des Mandates und die öffentliche Selbstpräsentation. Das vielfach berichtete Learning-by-Doing zu Beginn der Ratstätigkeit hätte durch kollegiale Unterstützung oder gezielte fachliche Weiterbildung deutlich weniger mühsam sein können. Hier werden unnötig wertvolle Ressourcen von Neueinsteiger/innen verschwendet und wird potenzieller Nachwuchs abgeschreckt.

Das gewisse Unwohlsein bezüglich des öffentlichen Auftritts, das von einem Drittel der Kommunalpolitikerinnen bei anderen Frauen auch als Hinderungsgrund für den kommunalpolitischen Einstieg vermutet wird, scheint im Vergleich zu anderen Bereichen eine Barriere darzustellen, die tief verwurzelt und nicht so leicht aus dem Weg zu räumen ist. Nach wie vor fühlen sich Frauen im sozialen Nahbereich und im nichtöffentlichen fachlichen Bereich auf sichererem Terrain als auf der öffentlichen Bühne der Politik. Diese Schwierigkeiten sollten jedoch nicht als generelle Schwächen von Frauen, sondern als eine Art Nachhall auf historische Entwicklungen bzw. Bedingungen interpretiert werden. Die Eroberung der öffentlichen, namentlich politischen Sphäre durch die Frauen fand erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts durch die Frauenbewegung und dann ab den 70er-Jahren durch die zweite Frauenbewegung statt. Somit ist es dem »historischen Vorsprung« der Männer geschuldet, dass Frauen nach wie vor nicht mit derselben Selbstverständlichkeit in der Öffentlichkeit agieren. Frauen stehen bis heute unter besonderer Beobachtung und werden in höherem Maße als Männer nach ihrer äußeren Erscheinung beurteilt. Politikerinnen müssen deutlich mehr Energie dafür aufwenden, wie und in welcher Form sie mit ihrer Weiblichkeit und weiblichen Attributen umgehen wollen, als Männer sich damit befassen müssen, ob sie schon »zu männlich« oder »nicht mehr männlich genug« sind. Umso wichtiger ist es, in den Angeboten zur Verbesserung des öffentlichen Auftritts ein umfassendes »Rhetorik«-Verständnis, das mehr ist als nur Redegeschick, umzusetzen.

Die Herausforderung der fachlichen Unterstützung von Kommunalpolitikerinnen besteht darin, die jeweils passenden Formate zu finden, denn auch angesichts des knappen Zeitbudgets scheinen andere Unterstützungsformen als Gruppentrainings »von der Stange« vonnöten zu sein, um die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen optimal zu bedienen.

Mindestens so wichtig wie Kompetenzentwicklung ist jedoch die innerparteiliche und parteiübergreifende Vernetzung von Frauen in der Kommunalpolitik – ihr gemeinsames, öffentliches und entschlossenes Eintreten dafür, dass mehr Frauen gewonnen werden und sich zur Erreichung dieses Ziels auch die Parteien entsprechend

einsetzen müssen. Das ist nicht selbstverständlich. Auch Frauen, wenn sie ein gewisses Standing erreicht und die Spielregeln verinnerlicht haben, stoßen nicht automatisch Veränderungen in der politischen Kultur an. Die Bereitschaft der Frauen selbst und ihres Umfeldes, sich diesen Prozessen zu stellen, entsteht nur, wenn sie sich stärker vernetzen und sich gegenseitig den Rücken stärken. Gerade die Frauen in kommunalen Spitzenpositionen können aufgrund ihrer herausgehobenen Stellung nicht zuletzt Vorbilder für andere, vor allem junge Frauen sein, ihr Leben in sehr umfassender Weise in die eigenen Hände zu nehmen.

Damit das Innovationspotenzial, das Frauen einzubringen haben, Wirkung entfalten kann, dürfen Frauen nicht nur als »Spurenelemente« oder Einzelkämpferinnen auftauchen – obwohl auch diese zuweilen viel erreichen können. Vielmehr bedarf es eben einer kritischen Masse, um tatsächlich die Organisationskultur verändern zu können und um genügend Einfluss zu besitzen, die Themen und ihre Priorisierung zu bestimmen. Gleichstellungspolitische Normen werden dort schneller unterlaufen, wo aktive und machtvollere Frauennetzwerke fehlen. Quoten bzw. Quoren allein sind also noch kein Allheilmittel, sondern sie werden vor allem dann wirksam, wenn sie durch entsprechenden öffentlichen Druck eingefordert und durch eine innerparteilich gefestigte und selbstverständliche Gleichstellungskultur getragen werden. Es reicht also nicht, dass Frauen in die Kommunalpolitik einsteigen – es geht auch darum, sich Gehör zu verschaffen. Wenn Frauen ihren politischen Einfluss also quantitativ und qualitativ vergrößern wollen, steht außer Frage, dass sie Bündnisse untereinander eingehen müssen. Frauennetzwerke dürfen dann aber nicht nur »ein weiterer Treff« von Frauen sein, sondern müssen sich bestimmten strategischen Zielen – inhaltlich wie personell – verschreiben.

Folgende Empfehlungen leiten sich für Kommunalpolitikerinnen, potenzielle Nachwuchskommunalpolitikerinnen sowie frauen- und gleichstellungspolitische Akteur/innen ab:

- Ansprache und Werbung von potenzielle Nachwuchskommunalpolitikerinnen durch lokale Aktionen, die konkrete Schritte in Richtung Kommunalpolitik bzw. kommunalpolitische »Schnuppermöglichkeiten« aufzeigen sowie aktive Kommunalpolitikerinnen als Rollenvorbilder einbeziehen (z. B. Aktionen aus dem Aktionsleitfaden der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE)
- Mobilisierung und Vernetzung lokaler Akteur/innen für die Gewinnung von Kommunalpolitikerinnen, z. B. aus Zivilgesellschaft, (Kommunal-)Politik und Kommunalverwaltung, aber auch Schulen, Einrichtungen der politischen Bildungsarbeit sowie Medien (z. B. lokale Aktionskomitees aus der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE)
- Öffentlichkeitsarbeit für Kommunalpolitik(-erinnen) zur Beförderung eines Imagewandels und Schaffung einer Anerkennungskultur, z. B. Fortführung des Helene Weber-Preises des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Schaffung einer Bandbreite an Kompetenzentwicklungsangeboten, z. B. Einstiegsbegleitung durch kollegiale Beratung oder Mentoring seitens erfahrener Kommunalpolitiker/innen sowie Trainings/Coaching u. a. zur öffentlichen Selbstpräsentation

- innerparteiliche und parteiübergreifende, persönliche wie virtuelle Vernetzung zwischen ehrenamtlichen wie hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen

Hinweis

Die gesamte Studie »[Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen](#)« steht als Download (PDF) auf der Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Verfügung.

Autorinnen

Uta Kletzing ist Leiterin des Bereichs »Politik und Verwaltung« in der EAF und arbeitet insbesondere in Projekten zur Umsetzung von Gleichstellung in Organisationen der Politik und Verwaltung. Sie leitete das Forschungsprojekt »Gender-Aspekte kommunalpolitischer Partizipation«, das die EAF 2008-2010 in Kooperation mit dem BMFSFJ durchführte.

Dr. Helga Lukoschat studierte Germanistik, Politikwissenschaft und Geschichte und arbeitete lange als Journalistin und Publizistin. Sie ist Mitbegründerin, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin der EAF sowie Geschäftsführerin der Femtec – Hochschulkarrierenzentrum für Frauen Berlin GmbH. Als Expertin und Gutachterin ist sie in zahlreichen Gremien und Organisationen tätig.

Kontakt:

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.

Schumannstraße 5

10117 Berlin

Tel.: (0 30) 28 87 98 40

E-Mail: info@eaf-berlin.de

Internet: www.eaf-berlin.de

Redaktion Newsletter

Stiftung MITARBEIT

Wegweiser Bürgergesellschaft

Redaktion Newsletter

Bornheimer Str. 37

53111 Bonn

E-Mail: newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de