



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Integration
und Verbraucherschutz

OHNE FRAUEN IST KEIN STAAT ZU MACHEN

Maßnahmen zur Steigerung der
politischen Teilhabe von Frauen
in Kommunen

Auf Basis eines Gutachtens von Frauen aufs Podium e. V. im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV)

Autorinnen: Bettina Praetorius, Martina Trauth

Mitarbeit: Dr. Alfred Reichwein

Stand: Februar 2022

Zum Auftragnehmer

Der Verein Frauen aufs Podium arbeitet seit 2019 für eine bessere Teilhabe von Frauen in der Kommunalpolitik. Aus zahlreichen Workshops, eigenen Projekten und Studien im Themenfeld, der Teilnahme an Fachtagungen und Gesprächen hat der Verein als Auftragnehmer eine belastbare Expertise für das Thema „Parität in Kommunen“ aufbauen können.

INHALT

Vorwort	5
A. Einführung	7
B. Hürden und Hemmnisse für das kommunalpolitische Engagement von Frauen	9
Politische Kultur	9
Politische Struktur	10
Materielle Ressourcen	10
Sozialisation	11
Exkurs: Intersektionalität	11
C. Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in der Kommunalpolitik	13
1. Änderung der Sitzungszeiten	13
2. Hybride Sitzungen	14
3. Festgelegte Redezeiten	14
4. Kommunikationskodex	15
5. Information über und Unterstützungsangebote für die kommunalpolitische Arbeit	16
6. Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (kGBA)	17
7. Aufwandsentschädigungen für Ausgaben mit Bezug zu Betreuungsverpflichtungen	18
8. Paritätische Quotierung von Wahllisten, parteiinternes Mentoring und Empowerment	20
9. Freistellung für das Ehrenamt	21
10. Unterstützung beim Umgang mit Anfeindungen	22
11. Überparteiliche Empowerment-Programme	24
12. Überparteiliche Frauennetzwerke	25
13. Überparteiliche Frauenbündnisse	26
14. Überparteiliches Mentoring	27
D. Fazit	29
E. Literatur- und Quellenverzeichnis	31

VORWORT



„Ohne Frauen ist kein Staat zu machen“¹ – dieses geflügelte Wort hat in seiner Aussage nicht an Bedeutung verloren. Es geht nicht nur um die Berücksichtigung von frauenpolitischen Interessen, sondern um die gleiche Teilhabe an politischer Macht. Nicht mehr und nicht weniger.

Insbesondere seit der letzten Bundestagswahl 2021 stehen wieder Fragen über Vielfalt und faire Repräsentation im Raum. Eine reine Männerbesetzung auf Listen, in Vorständen oder Paneldiskussionen entspricht nicht dem Grundsatz der Gleichberechtigung und führt auch immer häufiger zu öffentlicher Entrüstung. Hier zeigt sich deutlich, dass Gleichstellungspolitik in den vergangenen Jahren für verschiedene Formen von Geschlechterungleichheit sensibilisieren und Fortschritte hervorrufen konnte. Gleichwohl zeigen aktuelle Statistiken, dass es noch weitere Maßnahmen benötigt, um echte Geschlechtergerechtigkeit und eine repräsentative Machtverteilung auf allen Ebenen zu erlangen. So auch bei der Beteiligung von Frauen in der Kommunalpolitik in Brandenburg:

- In Kreistagen und Stadtversammlungen liegt der Frauenanteil durchschnittlich bei 28 Prozent, in manchen Kommunen sogar nur bei 16 Prozent.
- In Brandenburg gibt es in den 14 Landkreisen und vier kreisfreien Städten nur zwei Landrätinnen.
- Nur in jeder fünften Gemeinde in Brandenburg ist eine Frau als Bürgermeisterin die Chefin im Rathaus².

(1) Ina Merkel (1989): „Ohne Frauen ist kein Staat zu machen. Einige Frauen-Fragen an ein alternatives Gesellschaftskonzept oder: Manifest für eine autonome Frauenbewegung.“ Zitiert aus: Schäfer, Eva et al. (2011): Frauenaufbruch '89 Was wir wollten – Was wir wurden. Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe: Manuskripte, 92

(2) Obinger, Sophie/Bonk, Christiane (2022): Frauen Macht Brandenburg. Daten – Fakten – Handlungsempfehlungen zur politischen Teilhabe von Frauen in Brandenburg. Friedrich-Ebert-Stiftung Brandenburg (Hrsg.), verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brandenburg/18891.pdf> (letzter Zugriff: 27.05.2022).

Die Hürden für Frauen, die den Schritt in die Politik gehen wollen, sind immer noch zu groß. Eine männlich geprägte Parteienkultur, fehlende Vereinbarkeit von Politik und Familie sowie sexistische Anfeindungen sind nur einige der Hürden, die Frauen politisches Engagement erschweren.

Mögliche Maßnahmen, dies zu ändern, sind bekannt und viel diskutiert. Um ein klares Bild davon zu bekommen, welche Maßnahmen besonders wirkungsvoll sind und wie sie am erfolgreichsten umgesetzt werden können, wurde der Verein Frauen aufs Podium e. V. Ende 2021 damit beauftragt, ein Gutachten zu diesen Fragen zu erstellen.

Die vorliegende Expertise, die auf Grundlage des Gutachtens entstanden ist, belegt, dass Änderungen möglich sind. Dafür braucht es jedoch eine gute Zusammenarbeit, Zeit, Personal und Geld. Kommunen, Land und Parteien können – und sollten – anhand der Ergebnisse dieser Expertise konkrete Schritte gehen.

Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Und genauso vielfältig sollten auch die Menschen sein, die Politik in Brandenburg gestalten – egal ob als Gemeindevertreter*in oder Bürgermeister*in der Gemeinde. Dafür setzt sich das Frauen- und Gleichstellungsministerium ein.

Ministerin für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz

A. EINFÜHRUNG

Im Brandenburgischen Landtag beträgt der Frauenanteil 35 Prozent, in Gemeindevertretungen im Land Brandenburg sind es durchschnittlich 28 Prozent. Der Anteil von Bürgermeisterinnen beläuft sich auf 19 Prozent³. Der große Wurf per Paritätsgesetz vom 31.01.2019 gelang nicht, denn das Gesetz wurde im Oktober 2020 vom brandenburgischen Landesverfassungsgericht als nicht verfassungskonform beurteilt.

Sowohl die Ursachen für mangelnde Repräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik als auch mögliche Handlungsansätze jenseits eines Paritätsgesetzes sind dank zahlreicher Studien, Praxisbeispiele und Fachdiskussionen bekannt⁴. Es fehlen jedoch Erkenntnisse dazu, wie wirkungsvoll die einzelnen Maßnahmen sein können und welchen Aufwand sie mit sich bringen. Diese Expertise bietet eine erste Antwort auf die Forschungslücke. Gleichzeitig dient sie als praxisnahe Handreichung, um das politische Ehrenamt von Frauen zu stärken.

Bei der Untersuchung der Wege, die auf die Erhöhung des Frauenanteils in der kommunalen Politik abzielen, wurde in vier Schritten vorgegangen. Zunächst wurden mittels einer Literaturanalyse die entscheidenden Hürden für die Repräsentanz von Frauen in der (Kommunal-)Politik ermittelt. Es wurde eine Liste der aus der Fachliteratur bekannten möglichen Vorgehensweisen erstellt, die auf Landes- oder Kommunalebene, in Parteien oder Zivilgesellschaft durchgeführt werden

können, um Frauen in der Kommunalpolitik zu stärken. Diese Maßnahmen wurden dann in einem zweiten Schritt in Interviews mit Expert*innen diskutiert⁵.

Als Ergebnis der Interviews wurden weitere Ansätze ergänzt. Neben der Einschätzung der Maßnahmen durch die Expert*innen war es wichtig, eine Bewertung durch verschiedene kommunalpolitische Stakeholder einzuholen. Alle Instrumente wurden deshalb im Rahmen einer Online-Umfrage ebenfalls hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und ihres Aufwands beurteilt. Die anonyme Online-Umfrage wurde an die zuvor befragten Expert*innen, an die Büros der Kreistage und Stadtverordnetenversammlungen sowie kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg versendet⁶.

Abschließend haben die Gutachterinnen, basierend auf den Ergebnissen der Interviews und der Online-Umfrage, Empfehlungen für die konkrete Umsetzung jeder Maßnahme herausgearbeitet. Die Expertise bietet somit einen systematischen und bewertenden Überblick über gesetzgeberische wie auch nicht-gesetzgeberische Schritte, die den Frauenanteil auf der kommunalen Ebene steigern bzw. die Hürden und Hemmnisse verringern können.

(3) Obinger/Bonk 2022

(4) Vgl. u.a. Ferner/Weinrich 2019; 1. Deutscher Frauenkongress kommunal 2019; Haag/Kollmorgen 2020; Holtkamp/Schnittke 2010; Lukoschat/Belschner 2014; Obinger/Bonk 2022; Schlotte 2013

(5) Dazu wurden Interviews mit 29 Personen aus den Brandenburger Stadtverordnetenversammlungen, Kreistagen, Gemeinden, Parteien und der Zivilgesellschaft geführt, davon sieben männlich. Die Liste der befragten Personen liegt dem MSGIV vor, wird aber aus rechtlichen Gründen nicht veröffentlicht.

(6) Es wurde das Tool JotForm verwendet. 31 Personen haben sich beteiligt.

B. HÜRDEN UND HEMMNISSE FÜR DAS KOMMUNALPOLITISCHE ENGAGEMENT VON FRAUEN

Mehrere wissenschaftliche Studien haben die Ursachen für eine Unterrepräsentanz von Frauen in der (Kommunal-)Politik untersucht. Sie beschreiben im Wesentlichen vier Kategorien von Ursachen für die Chancenungleichheit im (kommunal-)politischen Engagement: Politische Kultur, Politische Struktur, Materielle Ressourcen und Sozialisation. Diese Hürden und Hemmnisse greifen zahnradartig ineinander und lassen sich in ihrer Wirkung nicht separat voneinander betrachten⁷.

Politische Kultur⁸

Die Studienlage lässt auf eine generelle Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, als eine der primären Hürden, für das kommunalpolitische Engagement von Frauen schließen. Grundproblem ist, dass Politik in ihrer Kultur nach wie vor von Männern bestimmt wird. Das derzeitige Belohnungssystem innerhalb von Parteien – Anzahl der Ehrenämter, der Kandidaturen, Mitgliedsjahre – bevorzugt männliche Mitglieder. Vorwiegend männliche Gremien nominieren Personen für Kandidat*innenlisten und entscheiden oft mit, wie viel Öffentlichkeit die*der Kandidat*in erhält⁹. Mit der Diskriminierungsthese¹⁰ wird demnach eine männlich geprägte Kultur beschrieben, die Frauen den Eintritt in die politische Arbeit erschwert. Dabei geht es um „Spielregeln politischer Institutionen“¹¹, die von Männern ge-

macht werden und „damit tendenziell an männlichen Lebenszusammenhängen orientiert“¹² sind. Das Old Boys Network¹³ beschreibt einen Zustand des Ausschlusses von Frauen, wenn es beispielsweise um die Vergabe wichtiger politischer Ämter geht.

Durch eine diskriminierende Debattenkultur, in der Frauen weniger ernst genommen werden als ihre männlichen Kollegen, fühlen sich Frauen „in ihrer Art zu sprechen häufig nicht angenommen und vom männlichen Dominanzverhalten in Diskussionen ausgeschlossen“¹⁴. Politikerinnen fühlen sich von männlichen Kollegen häufig als „weniger kompetent“¹⁵ wahrgenommen. Zu beobachten ist eine „Verschränkung zwischen Machtdemonstration und latentem Sexismus“¹⁶. Eine ganze Reihe Kommunalpolitikerinnen berichten von Beleidigungen, die sie auf Grund des Geschlechtes bewusst „abwerten und angreifen“¹⁷. Während eine mitunter hitzige Debattenkultur auch von männlichen Politikern beschrieben wird, stellt diese Form der sexistischen verbalen Gewalt einen entscheidenden Unterschied dar und erhöht für Frauen den Leidensdruck¹⁸.

Schließlich kann im Rahmen der politischen Kultur auch die Nichtanerkennung bzw. Unterordnung weiblich konnotierter Themen als eine Hürde aufgefasst werden. Dabei geht es um die „geschlechterbezogene thematische Verteilung von Aufgaben“¹⁹, wobei aus Umfra-

(7) Holtkamp/Schnittke 2010: 41

(8) Definition der Bundeszentrale für politische Bildung: „Die politische Kultur (pK) bezeichnet allgemein das Verteilungsmuster aller Orientierungen einer Bevölkerung gegenüber dem politischen System als der Summe aller Institutionen. Zur politischen Orientierung zählen Meinungen, Einstellungen und Werte.“

(9) Höhne 2020

(10) Kletzing/Lukoschat: 2010; Holtkamp/Schnittke: 2010

(11) Kletzing/Lukoschat 2010: 23

(12) Kletzing/Lukoschat 2010

(13) Holtkamp/Schnittke 2010: 43

(14) Haag/Kollmorgen 2020: 23

(15) Alin et al. 2021: 29

(16) Haag/Kollmorgen 2020: 31

(17) Alin et al. 2021: 28

(18) Alin et al. 2021: 28

(19) Haag/Kollmorgen 2020: 22

gen hervorgeht, dass „unbeliebte Aufgaben [...] eher weiblichen Ratsmitgliedern übertragen“²⁰ werden. Es geht aber auch um die Abwertung von Themen, die gerade die Lebensrealität von Frauen betreffen²¹ und im gleichen Zuge diesen zugewiesen werden: „Von Frauen wird mehr als von Männern erwartet, dass sie sich auf weiblich konnotierte Themen wie Integration, Familie, Soziales oder Umwelt spezialisieren“²².

Politische Struktur²³

Der politische Alltag ist von einer Präsenzkultur²⁴ geprägt. Diese ist für viele Frauen mit Care-Verpflichtungen bei langen Sitzungszeiten bis in die Abendstunden nur schwer zu vereinbaren²⁵. Die Präsenzkultur wird von Politikerinnen als „Barriere für die Karriere von Frauen in [der] Politik“²⁶ wahrgenommen. Als Folge der größeren Schwierigkeiten, sich Freiräume für die Übernahme von Ehrenämtern zu schaffen, sind Frauen weniger häufig in Ehrenämtern vertreten als Männer²⁷. Für einen Karriere-start in der politischen Sphäre einer Kommune wäre dies aber oft von Vorteil. Interne Quotenregelungen haben nachweislich den Ein- und Aufstieg von Frauen in politische Ämter erleichtert. Die Befragung der Expert*innen macht jedoch deutlich, dass allein die Einführung einer formalen Quote bei vielen ehrenamtli-

chen Kommunalpolitikerinnen zu Ämterhäufungen führt, die als belastend empfunden werden. Echte Chancengleichheit kann es nur geben, wenn die notwendige Quote mit der Bereitschaft in den Parteien verbunden ist, auch ihre politische Struktur und Kultur zu ändern²⁸.

Materielle Ressourcen

Wie aufgeführt, schränken zeitliche Faktoren das kommunalpolitische Engagement von Frauen ein. In der Literatur wird dies mit der Abkömmlichkeitsthese²⁹ beschrieben. Danach haben Frauen „aufgrund der vorherrschenden geschlechterspezifischen Arbeitsteilung und ihrer daraus resultierenden Zuständigkeit für Fürsorge und Haushalt tendenziell ein geringeres Zeitbudget³⁰ für politische Arbeit als Männer“³¹. Es kann in diesem Fall von einer Doppelbelastung³² gesprochen werden, wobei eine Doppelbelastung schon in Bezug auf eine generelle Erwerbstätigkeit und Care-Verpflichtungen zu beobachten ist. Auch die sozioökonomischen Ungleichheiten, wie ein geringeres Einkommen und geringere Vermögen³³, bedeuten für Frauen einen Nachteil – in diesem Zusammenhang kann von einer „unterschiedlichen Ausstattung für Nominierung und Wahl“³⁴ ausgegangen werden.

(20) Alin et al. 2021: 29

(21) Lukoschat/Köcher 2021: 37

(22) Lukoschat/Köcher 2021: 23

(23) Bezeichnet wird damit an dieser Stelle das Wesen von politischen Institutionen, ihre Funktionsweise und eingeübte Verhaltensmuster.

(24) Bei einer Präsenzkultur stehen weniger die geleisteten Ergebnisse im Vordergrund, sondern vielmehr wird die Anwesenheit als Zeichen eines besonderen Engagements gesehen. Vgl. auch Haag/Kollmorgen 2020: 26

(25) Haag/Kollmorgen 2020

(26) Haag/Kollmorgen 2020: 25

(27) Holtkamp/Schnittke 2010: 43

(28) Holtkamp/Schnittke 2010

(29) Kletzing/Lukoschat: 2010; Holtkamp/Schnittke: 2010

(30) Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt: Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Dieser Unterschied wird als „Gender Care Gap“ bezeichnet vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o.J. a)

(31) Kletzing/Lukoschat 2010:22

(32) Holtkamp/Schnittke 2010: 43

(33) Der sog. Gender Pay Gap beträgt aktuell 18% (Statistisches Bundesamt 2022). Frauen haben zudem ein geringeres Vermögen. 2012 belief es sich durchschnittlich auf 72 Prozent des Vermögens von Männern (Grabka/Westermeier 2014).

(34) Kletzing/Lukoschat 2010: 22

Sozialisation

Auch die geschlechtsspezifische Sozialisation wirkt als Hürde für das Engagement von Frauen. Mädchen haben eine andere politische Sozialisation³⁵ als Jungen. Darin angelegt ist die Vorstellung einer besonderen Care-Verpflichtung für Frauen, die in der öffentlichen Wahrnehmung weiter manifestiert wird³⁶. Im Rahmen der Sozialisationsthese wird beschrieben, dass diese tradierte Geschlechterrolle „eine politische Karriere für Frauen nicht vor[sieht], sodass Frauen tendenziell ein geringeres Interesse an politischen Mandaten bzw. ein zu geringes Selbstvertrauen haben, um politische Ämter von sich aus anzustreben“³⁷. Die geschlechterspezifische Sozialisation spiegelt sich auch im Wahlverhalten wider. Frauen wird eher Misstrauen entgegengebracht, wenn es um die Bekleidung eines politischen Amtes geht³⁸. Dieses Misstrauen schlägt sich ebenfalls in einer negativen medialen Darstellung nieder, wonach Frauen „nicht in die Öffentlichkeit, sondern an den Herd gehören“³⁹.

Exkurs: Intersektionalität

Eine weitere Besonderheit stellt die intersektionale⁴⁰ Wirksamkeit der Hürden dar, also die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien. Hier spielt beispielsweise der Bildungsgrad eine Rolle: Kommunalpolitische Arbeit wird überwiegend von Frauen und Männern mit höherem Bildungsabschluss ausgeübt. Ähnlich verhält es sich mit rassistischer Diskriminierung. Befragte Politikerinnen einer Studie beschreiben beispielsweise in Bezug auf die Debattenkultur nicht nur sexistische, sondern auch rassistische verbale Angriffe erfahren zu haben⁴¹.

(35) Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.) 2017: 10

(36) Haag/Kollmorgen 2020: 19

(37) Holtkamp/Schnittke 2010: 43

(38) Kletzing/Lukoschat 2010: 23

(39) Alin et al. 2021: 29

(40) Der Begriff der Intersektionalität geht auf die Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw zurück, die den Begriff der intersection, also der Straßenkreuzung, nutzt, um aufzuzeigen, wie mehrere Unterdrückungsverhältnisse gleichzeitig und in Verschränkung miteinander auf Menschen wirken können (Crenshaw 1989).

(41) Alin et al. 2021: 29

C. MASSNAHMEN ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN DER KOMMUNALPOLITIK

In der Wissenschaft und in der Praxis werden Ansätze diskutiert, die dabei helfen, die beschriebenen Hürden zu verringern und die Bedingungen für eine gleiche Teilhabe von Frauen in der Politik zu verbessern. Daraus ergibt sich folgender Katalog, der überwiegend nicht-gesetzgeberische Maßnahmen umfasst:

1. Änderung der Sitzungszeiten
2. Hybride Sitzungen
3. Festgelegte Redezeiten
4. Kommunikationskodex
5. Information über und Unterstützung für die kommunalpolitische Arbeit
6. Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (kGBA)
7. Aufwandsentschädigungen für Ausgaben mit Bezug zu Care-Verpflichtungen
8. Paritätische Quotierung von Wahllisten, parteiinternes Mentoring und Empowerment
9. Freistellung für das Ehrenamt
10. Unterstützung beim Umgang mit Anfeindungen
11. Überparteiliche Empowerment-Programme
12. Überparteiliche Frauennetzwerke
13. Überparteiliche Frauenbündnisse
14. Überparteiliches Mentoring

Die primäre Zuständigkeit für die Umsetzung der Maßnahmen liegt bei:

- ▶ den Kreistagen/Gemeindevertretungen bzw. Fraktionen,
- ▶ den Parteien oder parteiähnlichen Verbindungen (zum Beispiel Bürger*innen-Initiativen),

- ▶ dem Landtag (gesetzgeberische Initiative) und in Einzelfällen der Exekutive (zum Beispiel für eine Projektförderung) und/oder
- ▶ freien Trägern oder Initiativen (zum Beispiel Fraueninitiativen).

In einigen Fällen ist das Zusammenwirken unterschiedlicher Akteur*innen bzw. Ebenen zur Umsetzung notwendig.

1. Änderung der Sitzungszeiten

Die befragten Kommunalpolitikerinnen beklagen, dass Sitzungszeiten ab 16 Uhr für Eltern mit Kindern nicht machbar sind, da dann keine öffentliche Betreuung Minderjähriger gewährleistet ist. Sitzungen zwischen 9 und 16 Uhr sind wiederum für berufstätige Eltern nicht zu realisieren. Die Interviews mit Kommunalpolitiker*innen zeigten, dass es keine idealen Zeiten gibt, um die Arbeitsbelastung durch Berufstätigkeit, Care-Verpflichtungen und politischen Gremien zu erleichtern. Die Gespräche u. a. mit Stadtverordneten in Potsdam machten deutlich, dass neben den Sitzungszeiten die enorme Belastung durch die Vor- und Nachbereitung, die Erstellung von Anträgen und der Aufbau von Netzwerken ein Problem ist.

Bezüglich der Sitzungszeiten wurde vorgeschlagen, dass es einer größeren Flexibilität bei den festen Terminen und mehr Einbeziehung der Mandatsträger*innen bedarf. So könnten die Fraktionssitzungen nach Absprache mit allen Fraktionsmitgliedern flexibel zeit-

lich nach vorne oder nach hinten verschoben werden. Die Einschätzungen der Expert*innen decken sich mit den Ergebnissen der Online-Umfrage. Die Gespräche ergaben, dass vor allem die Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamt, Bürgermeister*innen, Verwaltung und Mandatsträger*innen verbessert werden könnte. Darüber hinaus ist es wichtig, die Vor- und Nachbereitungszeiten zu reduzieren.

Zuständigkeit: Kreistage/Gemeindevertretungen, kommunale Verwaltungen, Parteien/Fraktionen

2. Hybride Sitzungen

In den Expert*innen-Interviews wurde deutlich, dass hybride Sitzungen bei langen Anfahrtswegen und Betreuungsverpflichtungen eine Erleichterung darstellen können. Zwar sind hybride Sitzungen seit dem 1. Juli 2021 in der Brandenburger Kommunalverfassung rechtlich möglich, in der Praxis werden sie jedoch noch selten umgesetzt. Von den Verantwortlichen werden für die Umsetzung nach wie vor datenschutzrechtliche, sicherheitstechnische, finanzielle und organisatorische Unsicherheiten angeführt.

Aus der Praxis

Eine zügige, wenn nicht gar die allererste Umsetzung von hybriden Sitzungen fand in der Gemeinde Hohen Neuendorf statt. Hier gibt es hybride Formate bereits seit dem Frühjahr 2021. Dies war möglich aufgrund der schon vorhandenen Technik im neuen Sitzungssaal. Auch die zuverlässige und kompetente Umsetzung mithilfe eines IT-Unternehmens trug dazu bei.

In der Stadtverordnetenversammlung Eberswalde gibt es gleichfalls hybride Sitzungen. In vielen anderen Gemeinden, wie z. B. in Brandenburg an der Havel ist man noch nicht so weit.

Kritisch wird von den Expert*innen angemerkt, dass die Teilnahme bzw. Teilhabe mitgedacht und garantiert sein muss. Dafür braucht es funktionierende Technik sowohl beim Veranstalter als auch bei den Teilnehmer*innen. Eine befragte Person beschrieb hybride Sitzungen als sehr anstrengend, und dass es dort schwerfalle, sich zu konzentrieren. Für vorbereitende Sitzungen und Ausschusssitzungen würden digitale Formate jedoch Sinn ergeben. Bei öffentlichen Sitzungen mit Beschlussfassung sind Präsenzsitzungen vorzuziehen.

Zuständigkeit: Kreistage/Gemeindevertretungen, kommunale Verwaltungen, Parteien/Fraktionen

3. Festgelegte Redezeiten

In fast allen Geschäftsordnungen der Kreistage und Stadtverordnetenversammlungen bestehen bereits Vorgaben für die Länge der Redebeiträge bei Sitzungen. Allerdings gibt es sehr unterschiedliche zeitliche Bemessungen für Wortbeiträge in den einzelnen Kommunen⁴². Von den Expert*innen kommt der Hinweis, dass es für

(42) Siehe z. B. Geschäftsordnung Stadtverordnetenversammlung Cottbus (§ 14 zur aktuellen Stunde); Zeitrahmen von 60 Minuten; Kurzbeiträge 10 Minuten; (§ 17 zu Tagesordnungspunkten); Nach 21:00 Uhr sollen keine weiteren Tagesordnungspunkte aufgerufen werden; (§ 18 zur Redeordnung); Die Redezeit soll grundsätzlich fünf Minuten nicht überschreiten. Zu einem Tagesordnungspunkt soll einer Rednerin und einem Redner in der Stadtverordnetenversammlung nur zweimal das Wort erteilt werden. Geschäftsordnung Stadtverordnetenversammlung Eberswalde (§ 9, Abs. 8): Die Redezeit zur Begründung von eingereichten Beratungsgegenständen sowie von Anträgen gemäß § 8 Abs. 1 soll fünf Minuten nicht überschreiten. Weitere Redebeiträge sind auf drei Minuten je Redebeitrag zu begrenzen.

Ausschusssitzungen bislang weder eine Zeitbegrenzung für die Redner*innen noch quotierte Redelisten gäbe. In den meisten Ausschüssen nehmen nach wie vor Männer einen großen Redeanteil ein. Da hier aber die Hauptarbeit in Vorbereitung für die jeweiligen Sitzungen gemacht wird, ist sowohl eine zeitliche Begrenzung für die Wortbeiträge als auch für die Gesamtdauer wichtig. Aus Sicht der Kommunalpolitikerinnen könnten sowohl Redezeitbegrenzungen als auch quotierte Redelisten wichtige Hebel sein, um eine größere Beteiligung von Frauen zu erreichen. Darüber hinaus könnte auch das Prinzip der Konsenslisten als Instrument dienen.

Zuständigkeit: Kreistage/Gemeindevertretungen

Aus der Praxis

Das Prinzip der Konsenslisten ist ein Novum der Stadtverordnetenversammlung (SVV) Potsdam. Es gibt eine Redezeitbegrenzung in allen Gremien (2 Wortmeldungen; 3 Min. Redezeit). Durch die Konsenslisten in der Potsdamer SVV müssen jede Fraktion und die Verwaltung pro Sitzung von allen Anträgen zwei priorisieren. Diese werden von der Fraktion und der Verwaltung im Reißverschlussprinzip eingebracht. Anträge, die übrigbleiben, werden im Ältestenrat besprochen und in die Ausschüsse überwiesen. Dieser entscheidet anschließend, ob die Anträge sofort beschlussfähig (Ablehnung/Annahme ohne weitere Diskussion) sind. Die Konsensliste hat zu einer deutlichen Verkürzung der Sitzungszeiten geführt. Alle Fraktionen haben nun auch die Chance, gleichberechtigt ihre Anträge einzubringen. Das Einbringen der Anträge im Reißverschlussprinzip läuft im regelmäßigen Wechsel der Fraktionen.

4. Kommunikationskodex⁴³

Um den Ablauf von Sitzungen kürzer, effektiver und angenehmer zu machen, braucht es die Schaffung und Einhaltung von Regeln, wie zum Beispiel eines Kommunikationskodex. Die Potsdamer Stadtverordnetenversammlung ist bisher die einzige kommunale Vertretung, die einen solchen als Anhang in ihre Geschäftsordnung aufgenommen hat. Ein Novum, das u. a. auf das tatkräftige Engagement der Fraktionärinnen (siehe 13) zurückzuführen ist. Zu dem Schluss, dass ein Kommunikationskodex die politische Kultur zum Besseren ändern könnte, kommt auch die Online-Umfrage.

Ein Kommunikationskodex sollte von einem landesweiten überparteilichen Gremium erarbeitet und als Empfehlung herausgegeben werden. Auf diesem Weg könnten ethische Normen im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung etabliert werden. Werte und Richtlinien wie Transparenz, Integrität, Fairness, Wahrhaftigkeit, Loyalität, die Verwendung von geschlechtersensibler und diskriminierungsfreier Sprache sowie bestimmte Kommunikationsinstrumente zur gemeinsamen Zusammenarbeit könnten hier festgeschrieben werden. Alternativ könnte ein Kommunikationskodex auch auf kommunaler Ebene und/oder in den Parteien durchgesetzt werden. Die Übernahme von Bausteinen des Kommunikationskodex der Potsdamer Stadtverordnetenversammlung wird hierbei empfohlen⁴⁴. Parteien

(43) Ein Kommunikationskodex enthält Ausführungen zu den zentralen Normen und Zielwerten der freiwilligen Selbstkontrolle für einen verbindlichen Verhaltensrahmen für die Zusammenarbeit.
(44) Anlage 2 der Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam vom 04. März 2021

können sich zusätzlich an dem vom Bundesvorstand der FDP verabschiedeten Code of Conduct⁴⁵ orientieren.

Zuständigkeit: Kreistag/Gemeindevertretungen, Fraktionen, Parteien

5. Information über und Unterstützungsangebote für die kommunalpolitische Arbeit

In der Kommunalpolitik arbeiten sehr unterschiedliche Menschen mit unterschiedlicher Fachexpertise, im Ehrenamt, als Mandatsträger*innen oder hauptamtlich als Verwaltungsangestellte zusammen. Die Zusammenarbeit ist daher nicht immer reibungslos und Konflikte und Missverständnisse erhöhen den Zeitaufwand für das kommunalpolitische Ehrenamt. Dies wiederum stellt eine Hürde insbesondere für Frauen dar, sich politisch zu engagieren. In den Interviews wurden zudem die von der Verwaltung eingereichten Anträge benannt, die beispielsweise für ehrenamtliche Mandatsträger*innen mit geringeren Fachkenntnissen mitunter schwer verständlich sind. Für das bessere Verständnis wäre eine Kurzzusammenfassung mit Erklärungen der wichtigsten Begriffe zu dem jeweiligen Sachverhalt gemeinsam mit der Einreichung des Antrages denkbar. Auch wäre eine Aufstellung der vorab eingereichten Fragen zum jeweiligen Bereich zur Sitzung wünschenswert⁴⁶. Die Teilnahme an Seminaren zu wichtigen kommunalpolitischen Handlungsfeldern (z. B. Klima, Integration, Demografie)

und Fachschulungen (in Baurecht, Haushaltsrecht, Umweltmaßnahmen etc.) könnte darüber hinaus eine Unterstützung bieten.

Die Tatsache, dass komplexe Anträge ohne Aussprache abgestimmt werden, stellt eine weitere Schwierigkeit dar. Besonders der Haushaltsbeschluss ist in einzelnen Bereichen schwierig nachzuvollziehen. In der Aufstellung des Haushaltes scheint es in den verschiedenen Landkreisen und kreisfreien Städten einen großen Unterschied in der Darstellung und Nachvollziehbarkeit für Dritte zu geben.

Genannt wurde auch der Bedarf an einem Büro für die Fraktionsabgeordneten, dessen Zugang auch nach Rathausschließung gewährleistet sein sollte. Bislang wird erwartet, dass Sitzungen zuhause vor- und nachbereitet werden. Eine Arbeitsmöglichkeit im Rathaus und ein Zugang zur Büroinfrastruktur wären gleichfalls sinnvolle Hilfen auch für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder sachkundige Einwohner*innen ohne Mandat.

Auf Landesebene oder in kommunaler Zusammenarbeit könnte über eine Informationsplattform nachgedacht werden, in der die zahlreichen Fachangebote zur Einarbeitung in die verschiedenen Aufgaben und Themen der Kommunalpolitik in Brandenburg sowie bundesweit aufgezeigt werden⁴⁷.

Zuständigkeit: Kreistage/Gemeindevertretungen, kommunale Verwaltungen

(45) FDP 2019

(46) Fragen können nur vorab bis zwei Tage vor der Sitzung gestellt werden; sonst nur noch in Bürgersprechstunde; Antworten nach der Sitzung.

(47) Die Zusammenarbeit als kommunale Arbeitsgemeinschaft ist möglich durch das Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit im Land Brandenburg (2014)

6. Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (kGBA)⁴⁸

Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt die Befragung der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Land Brandenburg (LAG kGBA) vom Juli 2019 hinreichend Informationen⁴⁹. An der Umfrage nahmen 35 Gleichstellungsbeauftragte aus 11 Landkreisen und 24 Kommunen in Brandenburg teil. Sie wurden unter anderem dazu befragt, wie viele Ressourcen ihnen in ihrer Arbeit zustehen, welche Anerkennung sie erfahren und inwieweit sie in Personal- und Verwaltungsprozesse mit einbezogen werden. Die stichprobenartigen Nachfragen in einigen Kommunen Brandenburgs bestätigen die Befunde von 2019, dass die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mitunter nur 30 Minuten pro Woche für Gleichstellungsthemen aufwenden können. Teilweise werden Stellen nach Renteneintritt von kGBA nicht neu besetzt oder durch andere Stellen mitbearbeitet.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte können gerade (künftigen) Kommunalpolitikerinnen wichtige Unterstützung bieten. Dafür muss die Position der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten quantitativ und qualitativ gestärkt werden. Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten ist in Kommunen zwar akzeptiert, sie muss aber auch gezielt gefördert werden. Hierfür braucht es aber u. a. eine verpflichtende zeitnahe Besetzung vakanter

Stellen, eine Vereinheitlichung existenter Regelungen, eine Mindeststundenzahl und die Erfüllung der Forderungen der LAG kGBA. Folgender Handlungskatalog zur Stärkung der kGBAs in Brandenburg wird vorgeschlagen:

- ▶ Die kommunale Verpflichtung in der Kommunalverfassung/Gemeindeordnung, ab 10.000 Einwohner*innen eine hauptamtliche kGBA zu benennen (Freistellung von anderen Aufgaben).
- ▶ Die hauptamtliche Vollzeitbeschäftigung von kGBA in Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohner*innen.
- ▶ Die Ausweitung bzw. Konkretisierung der Kompetenzen (inkl. Einspruchs-, Anhörungs- und Vetorecht) und Weisungsfreiheit der kGBA bei Ausübung ihrer Teilnahme- und Rederechte sowie bei der Erstellung von Stellungnahmen.
- ▶ Eine explizite MUSS-Regelung in den jeweiligen Hauptsatzungen zur Einbeziehung von kGBAs in gleichstellungspolitisch relevante Verwaltungs- und Personalprozesse.
- ▶ Der Ausbau von Ressourcen und die Bereitstellung von weiteren Mitarbeitenden für die kGBA sowie die Ernennung einer Vertretung.
- ▶ Bereitstellung ausreichender finanzieller Ressourcen zur Erfüllung der Aufgaben nach Kommunalverfassung und Landesgleichstellungsgesetz.

(48) Nach § 18 der Brandenburgischen Kommunalverfassung (BbgKVerf) sind in amtsfreien Gemeinden Gleichstellungsbeauftragte durch die Gemeindevertretung zu benennen, die unmittelbar dem*der hauptamtlichen Bürgermeister*in unterstellt sind und in Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohner*innen hauptamtlich tätig sind. Das heißt, Kommunen unter 30.000 Einwohner*innen sind nicht verpflichtet eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu benennen. Ebenso ist die in der Kommunalverfassung geforderte Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten durch die aktuell in vielen Kommunen praktizierte Mehrfachbeauftragung nicht sichergestellt.

(49) Bonk et al. 2019

- ▶ Einen Hochschulabschluss und eine entsprechende Eingruppierung von Gleichstellungsarbeit als Führungsaufgabe.
- ▶ Die Gender- und Vielfaltskompetenz in der öffentlichen Verwaltung fördern: Regelmäßige Schulungen, insbesondere auch für Führungskräfte, um die Akzeptanz für/die Anerkennung von Gleichstellungsarbeit zu erhöhen, Schulungen zu Gleichstellungsthemen (Haushalt, Gender Budgeting, Kommunalrecht etc.). Hier wäre die Zusammenarbeit mit der Brandenburgischen Kommunalakademie sinnvoll.
- ▶ Eine Aufwandsentschädigung für Betreuungskosten bei Sitzungen/Ausschüssen und eine Aufwandsentschädigung in Form eines Sitzungsgeldes, wie es nach § 30 Abs. 4 Satz 4 BbgKVerf für sachkundige Einwohner*innen gewährt werden kann, ebenso für ehrenamtliche KGBAs.

Zuständigkeit: Landtag, Kreistage/Gemeindevertretungen, kommunale Verwaltungen

7. Aufwandsentschädigungen für Ausgaben mit Bezug zu Betreuungsverpflichtungen

In den Interviews wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Ehrenamt vermehrt genannt. Gerade für Frauen mit Kindern ist das Thema Kinderbetreuung während der politischen Gremiensitzungen nach wie vor ein Problem⁵⁰. Als frustrierend wird die schwierige Anerkennung von Betreuungsleistungen für Kinder empfunden. Zwar sehen die meisten kommunalen Entschädigungssatzungen die Erstattung von „entstehende[n] und eindeutig zuordenbare[n] Kosten, wie beispielsweise Kinderbetreuungskosten“ vor⁵¹. Tatsächlich sind die Aufwandsentschädigungen durch die Kann-Regelung der Kommunalaufwandsentschädigungsverordnung (KomAEV) für die Kinderbetreuung in den Landkreisen und kreisfreien Städten nach wie vor ein großes Problem. Hier macht der „Nachweis..., wenn die Übernahme der Betreuung durch Personensorgeberechtigte während dieser Zeit nicht möglich ist“⁵² es mitunter schwer, die Kosten geltend zu machen. So wurde in den Interviews beklagt, dass die Verhinderung einer weiteren sorgeberechtigten Person durch ein ärztliches Attest bzw. den Arbeitgeber bestätigt werden muss. Auch ist es nicht komplikationslos, Aufwandsentschädigungen geltend zu machen, wenn es sich bei Babysittern um Familienangehörige handelt. Hinzu kommt, dass es in Brandenburg keine einheitlichen Regelungen für die Aufwandsentschädigungen von Betreuungsverpflichtungen gebe. Viele Frauen verzichten deshalb auf die Geltendmachung ihrer Ausgaben für

(50) Finke 2019; Hofmann/Kiesel 2019.

(51) Leonhardt/Weck 2018; Kommunalbrevier o.J.

(52) Kommunalaufwandsentschädigungsverordnung (§ 12)

Betreuungsverpflichtungen bzw. verwenden die geringen Sitzungsgelder dafür. Aufgrund der Regelung, dass die Aufwandsentschädigungen nur für Mandatsträger*innen in den Landkreisen und kreisfreien Städten gilt, besteht für kommunalpolitisch engagierte Menschen ohne Mandat, wie z. B. sachkundige Einwohner*innen oder ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, gar kein Anspruch. Den bürokratischen Aufwand für die Geltendmachung von Aufwandsentschädigungen für private Betreuungsverpflichtungen zu verringern, könnte zur Entlastung der ehrenamtlich Engagierten beitragen.

Für die vorliegende Expertise wurden die jeweiligen Aufwandsentschädigungssatzungen der Brandenburger Landkreise und kreisfreien Städte verglichen und teilweise erhebliche Abweichungen zwischen den gewährten Leistungen festgestellt. Um die kommunalpolitische Beteiligung von Frauen zu erhöhen, ist eine einheitliche Regelung für Aufwandsentschädigungen bezüglich Kinderbetreuung und anderer privater Betreuungsverpflichtungen für ganz Brandenburg nach einem Best-Practice-Prinzip ein möglicher Schritt. Um eine verlässliche und klare Handlungsoption sicherzustellen, wird eine Anpassung an den jeweils progressivsten gegenwärtigen Regelungsstandard vorgeschlagen:

- ▶ Erstattungen für die Kinderbetreuung bis zum vollendeten 14. Lebensjahr (auch für Sitzungen außerhalb des Sitzungskalenders)⁵³;
- ▶ Erstattungen für die Pflege von Angehörigen⁵⁴;

(53) Siehe z. B. Geschäftsordnung Entschädigungssatzung Oberhavel (§ 6 I)

(54) Siehe z. B. Entschädigungssatzung Teltow-Fläming (§ 4 IV)

- ▶ Abschaffung der monatlichen Stundenbegrenzung für Erstattungszahlungen von Sorge-Arbeit⁵⁵;
- ▶ Erhöhung der Erstattung von Betreuungskosten auf 25 Euro/Std.;
- ▶ Vereinfachte Beantragungsverfahren für den Erhalt von o. g. Erstattungszahlungen;
- ▶ Prüfung der Kostenübernahme für vorbereitende Sitzungen und Ausschüsse sowie
- ▶ Aufwandsentschädigungen für Sitzungszeiten für Nicht-Mandatsträger*innen wie ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und sachkundige Einwohner*innen.

So würden alle Kommunalpolitiker*innen gleichermaßen profitieren und insbesondere mehr Eltern den Schritt in die Politik wagen. Nach Einschätzung der Teilnehmer*innen der Online-Umfrage ist die Erleichterung von Kinderbetreuung die Handlungsoption mit der größten Wirksamkeit. Gleichzeitig wird ihr auch der größte Aufwand zugeordnet. Neben der Aufwandsentschädigung sollte es daher auch weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von kommunalpolitischer Arbeit und Betreuungsverpflichtungen geben. Unter dem Motto „Familienfreundliche Kommunen“ bzw. „Familienfreundliches Rathaus“ wurde z. B. die Einrichtung von Möglichkeiten für Kinderbetreuung während der Sitzungszeiten angesprochen. Wünschenswert sind zumindest ein Still-/Wickel- sowie ein Kinderspielraum.

(55) Siehe z. B. Entschädigungssatzung Ostprignitz-Ruppin (§ 4 III)

Diese gibt es bereits in Ludwigsfelde und im Rathaus Schwedt⁵⁶.

Zuständigkeit: Kreistage/Gemeindevertretungen, kommunale Verwaltungen

8. Paritätische Quotierung von Wahllisten, parteiinternes Mentoring und Empowerment

Die paritätische Quotierung von Wahllisten wird von den Parteien Bündnis 90/Die Grünen, DIE LINKE und SPD schon weitgehend umgesetzt. Trotzdem gibt es auch in diesen Parteien keine ausgewogene Vertretung für Mandatsträger*innen. So scheitern mitunter paritätisch quotierte Wahllisten mit Reißverschlussprinzip, wenn nicht genügend Frauen zur Kandidatur bereit sind oder auf die Nachrückoption verzichten. Paritätisch aufgestellte Wahlkreise mit Direktmandaten gelingen nur, wenn die aufgestellten Frauen aktiv von ihrer jeweiligen Partei unterstützt werden⁵⁷ oder wie eine interviewte Expertin sagte: „Man kann nicht Frauen nur auf die Liste stellen und ihnen dann keine Öffentlichkeit geben – so kommen sie nicht rein“. Solange vorwiegend Männer prominent in der Öffentlichkeit stehen, wird männlichen Bewerbern bevorzugt die Stimme gegeben.

Paritätisch quotierte Wahllisten ...

beinhalten mindestens zur Hälfte weibliche Kandidatinnen. Um den Wahlerfolg von Frauen weiterhin zu begünstigen, gibt es außerdem die Möglichkeit,

das sogenannte Reißverschlussprinzip anzuwenden, d. h. jeder zweite Platz auf der Wahlliste muss von einer Frau besetzt sein.

Im Falle von direkt gewählten Mandaten greifen paritätisch quotierte Wahllisten in dieser Form nicht. Doch es gibt mehrere Vorschläge, den Geschlechteranteil dennoch zu beeinflussen, zum Beispiel durch den Ausgleich eines Geschlechterüberhangs über die Wahlliste. Wird die Quote nicht über Direktmandate erfüllt, rücken Frauen demnach von der Wahlliste nach.

Paritätisch quotierte Wahllisten werden in der Online-Umfrage als relativ wirksam, jedoch aufwendig angesehen.

In Brandenburg gibt es – als einziges seiner Art – das parteiinterne, jährlich stattfindende Mentoring-Programm von Bündnis 90/Die Grünen. Es existiert seit 2013, hat eine jeweilige Laufzeit von neun Monaten und richtet sich nur an Frauen. In der letzten Runde nahmen 24 Frauen zwischen 17 und 60 Jahren aus ganz Brandenburg mit einem kleinen Überhang aus Potsdam-Mittelmark und Potsdam teil. Der Arbeitsaufwand in der Landesgeschäftsstelle der Partei beträgt ca. zehn Wochenstunden, die von einer studentischen Aushilfe geleistet werden. Hinzu kommen die Unterstützung durch das Büro der Landesgeschäftsstelle sowie ehrenamtliche Mitarbeit. Das Budget für die Umsetzung ohne Berücksichtigung der Personalkosten liegt bei ca. 15.000 bis 20.000 Euro. Ebenfalls begrenzt auf Brandenburg ist die Talentakademie der SPD. Dieses Programm startete im Oktober 2020. Es richtet

(56) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o.J. b)

(57) Dazu auch: Höhne 2020: S. 7

sich an alle Geschlechter. Insgesamt 27 Teilnehmer*innen, davon 14 Frauen und 13 Männer zwischen 17 und 52 Jahren nahmen am ersten Durchgang teil. Soweit wie möglich wurden alle 14 Landkreise und kreisfreien Städte unter den insgesamt 50 Bewerbungen berücksichtigt. Als Budget für die Umsetzung wurden ca. 20.000 Euro ohne Personalstellen genannt. Zur Organisation des Programms gibt es drei hauptamtliche Stellen, die die Talentakademie als eines von mehreren Fortbildungsprogrammen umsetzen. Die nächste Runde der Talentakademie könnte es nach den Landtagswahlen 2024 geben. Sowohl bei Bündnis 90/Die Grünen als auch bei der SPD müssen die Teilnehmer*innen Parteimitglied sein.

Die Friedrich-Naumann-Stiftung bietet ein bundesweites Empowerment-Programm für Frauen an. Hier gab es im Durchgang 2020/21 insgesamt 61 Teilnehmerinnen aus Deutschland, davon drei Brandenburgerinnen.

Von der CDU Brandenburg konnte kein entsprechendes Programm ermittelt werden. Dabei gibt es CDU-Mentoring-Programme, z. B. im Saarland unter dem Motto „Fit für die Politik“ sowie in Hamburg und Nordrhein-Westfalen unter Federführung der Frauen Union. Die CDU Sachsen hat ein Strategie-Papier für mehr Frauen in ihren Reihen entwickelt⁵⁸. Die parteinahe Konrad-Adenauer-Stiftung bietet zahlreiche Empowerment-Kurse sowie ein Mentoring-Programm für Bürgermeisterkandidat*innen in Baden-Württemberg an⁵⁹.

(58) Bohländer 2021

(59) Konrad-Adenauer-Stiftung 2022

Als Grund für die geringe Zahl an parteiinternen Mentoring- und Empowerment-Programmen kann die sehr personalintensive, teure und zeitaufwendige Umsetzung angenommen werden. Umso wichtiger ist es, die vorhandenen Angebote bekannter zu machen.

Zuständigkeit: Parteien/Freie Wähler*innen-Verbände

9. Freistellung für das Ehrenamt

Bei fast allen Expert*innen wurde deutlich, dass die eigene Berufstätigkeit sowie die Ausübung des politischen Ehrenamtes eine permanent hohe Arbeitsbelastung darstellen. Zur Erwerbstätigkeit kommen bis zu 20 Stunden pro Woche für das kommunalpolitische Engagement hinzu. In Deutschland sind Arbeitgeber*innen bei Feuerwehreinsätzen, im Katastrophenschutz und für Tätigkeiten beim Deutschen Roten Kreuz zur Freistellung der ehrenamtlichen Einsatzkräfte verpflichtet. Die Einsatzleitung bescheinigt den Einsatz. Diese Entschuldigung für den Arbeitgeber ist in allen Kommunen be- und anerkannt und legitimiert die temporäre Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Nach § 30 Abs. 2 Brandenburger Kommunalverfassung können auch Gemeinderatsmitglieder, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, für ihre ehrenamtliche Arbeit freigestellt werden. Beamt*innen, die kommunalpolitische Arbeit im Rahmen ihres Mandates während der Dienstzeit ausüben, brauchen dafür keine Genehmigung. Die kommunalpolitische Verpflichtung unterliegt aber der Anzeigepflicht. Für Angestellte des öffentlichen Dienstes gelten die gleichen Regelungen wie für Beamt*innen. Die Arbeit in den kommunalen Gremien während der Kerndienst-

zeit muss nachgearbeitet werden – es sei denn, es ist behördenintern etwas anderes vereinbart. Nicht abgedeckt von der Kommunalverfassung ist die Freistellung von politisch engagierten Menschen, die zwar ein Amt, aber kein Mandat haben, wie z. B. die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, Mitglieder der Senioren- und Jugendbeiräte oder die sachkundigen Einwohner*innen in den Ausschüssen.

In der Praxis zeigt sich, dass vor allem Personen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, es sich leisten können, den Anspruch geltend zu machen. Sie schaffen es eher, ihre Arbeitspläne mit den Sitzungszeiten der Stadtverordnetenfraktion bzw. des Kreistages abzustimmen und/oder genommene Freistunden mit ihrem Arbeitszeitkonto auszugleichen bzw. nachzuarbeiten. Für Arbeitnehmer*innen in kleineren Unternehmen ist die Durchsetzung eines Freistellungsanspruches schwieriger.

Die Freistellung von ehrenamtlichen Mandatsträger*innen schätzen die Teilnehmer*innen der Online-Umfrage als hoch wirksam ein. Dies deckt sich mit der Einschätzung aus den Expert*innen-Interviews. Gerade fehlendes Wissen seitens der Anspruchsberechtigten stellt jedoch eine Hürde dar. Die gesetzlich mögliche Freistellung von Mandatsträger*innen ist in der Öffentlichkeit wenig bekannt. Hier könnte ein Informationsflyer für die Kommunen erstellt und in diesen verteilt werden. Dies wäre ein einfaches Werkzeug, um breiter über das Freistellungsrecht zu informieren und dabei einen Anreiz für politisch interessierte Menschen zu schaffen, sich in der Kommunalpolitik einzubringen.

Dieses Wissen um die Freistellung kann dazu beitragen, dass ein politisches Ehrenamt als weniger belastend wahrgenommen und somit für mehr Personen attraktiv und somit diverser wird⁶⁰.

Zuständigkeit: Landtag, Kreistage/Gemeindevertretungen, Arbeitgeber*innen

10. Unterstützung beim Umgang mit Anfeindungen

Eine repräsentative Umfrage im Auftrag der gemeinnützigen Körber-Stiftung hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der 1.600 befragten Bürgermeister*innen schon einmal wegen ihres Amtes Beleidigungen, Drohungen oder tätliche Angriffe erlebt haben. Diese richteten sich sowohl gegen sie selbst als auch gegen ihr Umfeld⁶¹.

Besonders in sozialen Netzwerken werden Frauen, die sich politisch engagieren, angefeindet. Nach der jüngst veröffentlichten EAF-Studie sind es im kommunalen Bereich 47 Prozent. Politisch aktive Frauen sind besonders stark von sexistischen Kommentaren und Beleidigungen betroffen. Deutliche Unterschiede gibt es in den einzelnen Altersgruppen. Politikerinnen unter 45 Jahren belasten harte Kontroversen mehr als Politikerinnen über 45 Jahre⁶². Nicht nur die Angriffe im Netz, sondern auch der Klageweg oder Drohungen von Gegner*innen aus der Zivilgesellschaft werden zunehmend genutzt, um politisch engagierte Frauen mundtot

(60) Nuri 2019

(61) forsa Politik- und Sozialforschung GmbH 2021.

(62) Lukoschat/Köcher 2021.

zu machen⁶³. Da es bislang keine Rechtsschutzversicherungen für politisches Engagement gibt, müssen die Kosten von den Betroffenen selbst getragen werden.

Als Reaktion auf den zunehmenden Hass im Internet und die alltäglichen Anfeindungen gegen Kommunalpolitiker*innen wurden in Nordrhein-Westfalen erste Schwerpunktstaatsanwaltschaften eingerichtet. Hier kümmern sich in Köln seit 2018 zwei Staatsanwälte unter dem Motto „verfolgen statt nur löschen“ ausschließlich um die strafrechtliche Verfolgung von Hass und Hetze in sozialen Netzwerken⁶⁴. Tätig geworden ist auch die Körber-Stiftung, die in Kooperation mit dem Deutschen Städtetag, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund die Initiative „Stark im Amt“ ins Leben gerufen hat. Hier gibt es umfangreiche Hilfestellungen für den Umgang mit Anfeindungen. Weitere wichtige Hilfestellungen leisten das Deutsche Forum Kriminal Prävention⁶⁵ sowie Hate Aid, die juristische Beratung für Betroffene bietet und notfalls auch Prozesse führt.

Das Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg (MIK) veröffentlichte im April 2022 eine Studie „Präventive Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandatspersonen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt“⁶⁶. Die Untersuchung liefert erstmals belastbare Belege für das Ausmaß von Hetze, Drohungen und Gewalt gegen Amts- oder Mandatspersonen im Land Brandenburg im Zeit-

raum 2014 bis 2021. Generell zeigt sich, dass weibliche Amts- und Mandatspersonen leicht häufiger, insbesondere aber in anderer Qualität angegriffen werden. Dazu zählen beispielsweise Vergewaltigungsdrohungen. Die Autorinnen der Studie empfehlen vermehrte Angebote von Seminaren für die spezielle Zielgruppe der Mandatspersonen. Aber auch die Entwicklung und Realisierung eines Maßnahmenpakets zur Stärkung des Vertrauens in Polizei und Justiz wird darin empfohlen⁶⁷. Als Anlaufstelle für betroffene Mandatsträger*innen und Personen des öffentlichen Lebens wird von Seiten des MIK auf das Brandenburger Polizeipräsidium hingewiesen⁶⁸.

Hilfreich wären auch mobile Beratungsangebote wie das von DEMOS in Brandenburg⁶⁹. Hier ist man offen für das Thema, allerdings gibt es noch keine Spezialisierung auf die Konfrontation mit sexistischen Anfeindungen.

Es ist dringend geboten, dieser Tatsache mehr Beachtung zu schenken. Es geht vor allem darum, ernst genommen zu werden, wenn es um sexistische Anfeindungen geht. Hier scheint es bislang bei den Stellen, die sich mit Anfeindungen und Bedrohungen beschäftigen, zu wenig Sensibilität zu geben. Zwar gibt es ehrenamtliche Rechtsberatung – aber nicht explizit für ehrenamtliche Politiker*innen.

(63) Hoppenstedt 2020; Wappler 2019.

(64) Der Präsident des Landtags Nordrhein-Westfalen 2021.

(65) Deutsches Forum Kriminalprävention o.J.

(66) Kiewes et al. 2022

(67) Kiewes et al. 2022

(68) Ansprechstelle für Mandatsträger und Personen des öffentlichen Lebens: Polizeipräsidium Kaiser-Friedrich-Str. 143, 14469 Potsdam; Beratungstelefon zur Bürodienstzeit: 0331 283 4040

(69) DEMOS – Mobile Beratung Teams (MBT) in Landkreisen/kreisfreien Städten. Schwerpunkt persönliche Beratung bei Angriffen (Rechtsextremismus & Demokratieförderung) durch Auftragsklärung, Anliegen, Prozessbegleitung. Sexistische Angriffe sind kein Schwerpunkt/ kein Trainingsinhalt für MBT. Aber es gibt den Wunsch für eine gesamtgesellschaftliche Thematisierung zum Alltagssexismus.

Auch in der eigenen Partei sind Frauen Alltagssexismus ausgesetzt⁷⁰. Hier sind, wie in einigen Parteien schon vorhanden, Ombudspersonen für die Angriffe von außen – oder von innen – ein Weg. Da es auch innerhalb der Parteien sexistische Anfeindungen gibt, wird eine interne Ombudsstelle wegen einer möglichen fehlenden Neutralität und dem beziehungsabhängigen Charakter für den persönlichen Erfolg innerhalb der Partei allerdings von den Expert*innen als kritisch angesehen. Sinnvoll scheint es deshalb, eine überparteiliche Anlaufstelle für ganz Brandenburg zu schaffen. Dies wäre zudem eine Möglichkeit für die Vernetzung und gegenseitige Unterstützung betroffener Frauen.

Hilfreich wären auch eine kostenlose juristische Beratung für Kommunalpolitiker*innen und finanzielle Hilfestellungen für Prozesskosten⁷¹.

Zuständigkeit: Landesregierung, Parteien

11. Überparteiliche Empowerment-Programme

Die Befragung der Teilnehmer*innen aus Empowerment-Programmen, die sich vor allem an politisch interessierte Frauen richteten, zeigte eine klare Befürwortung dieser Angebote. Besonders die Teilnahme an überparteilichen Angeboten führte dazu, dass die Teilnehmer*innen neue Kraft für ihr ehrenamtliches kommunalpolitisches Engagement fanden. Zum ande-

ren stärkte der Austausch mit gleichgesinnten Frauen ihren Mut, sich für ein bestimmtes Ziel innerhalb ihrer Partei einzusetzen. Frauen, die bislang nicht im parteipolitischen Kontext aktiv waren, erzählten, dass sie sich nach der Teilnahme an Empowerment-Workshops aktiv um Positionen als sachkundige Einwohner*innen bemühten und bis heute in den jeweiligen Gremien tätig sind. Empowerment-Programme werden von Seiten der Gutachterinnen als eher aufwendig aber wirksam eingeschätzt. Vor der Wahl 2019 wurde in Potsdam ein „Frauenwahllokal“ von engagierten Frauen ins Leben gerufen. Dieses war für einige der neuen Stadtverordneten ausschlaggebend für ihre Entscheidung, sich bei den Kommunalwahlen aufstellen zu lassen⁷².

Ein überparteiliches Angebot für kommunalpolitisch interessierte Frauen gibt es seit 2019 mit der Gründung des Vereins „Frauen aufs Podium“⁷³ mit dem Programm „Brandenburg – ich misch' mich ein: Für mehr Frauen in der Politik“. Damit soll der Anteil von Frauen, die sich im Land Brandenburg aktiv für Politik engagieren, langfristig erhöht werden. Das integrative und mehrstufige Programm ist auf fünf Jahre bis zu den Landtagswahlen 2024 angelegt. Ziel ist es, notwendige Fähigkeiten für das kommunalpolitische Engagement zu trainieren und gleichfalls ein Forum für den gegenseitigen Informationsaustausch im politischen Umfeld zu schaffen. Zielgruppen sind Frauen, die Mitglieder in Parteien oder freien Wählerverbänden sind, sich bereits in der Kommunalpolitik engagieren sowie politisch engagierte Frauen aus Verbänden, Bürgerinitiativen und sons-

(70) Wippermann 2020

(71) Der Kieler Rechtsanwalt Alexander Hoffmann beobachtet, dass immer häufiger versucht wird gegen politische Gegner*innen vorzugehen, die inkriminierte Zeitungsbeiträge im Netz verbreiten – mit dem Ziel, sie über die auferlegten Kosten kaputtzumachen (Meisner: 2021). Die davon betroffene Kommunalpolitikerin Barbara Domke konnte die dadurch für sie entstandenen Gerichtskosten mittels einer Spendenaktion bezahlen (GoFundMe Spendenkampagne 2021).

(72) Online unter: <https://frauenwahllokal.com/>

(73) Siehe Veranstaltung: <https://frauenaufpodium.org/politik-brandenburg/>

tigen Gremien. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass für manche Teilnehmer*innen erst durch die Empowerment-Workshops genug Energie, Vertrauen und Durchhaltewillen für ein weiteres politisches Engagement gewonnen werden konnte.

Sowohl das „Frauenwahllokal“ als auch die Empowerment-Workshops von „Frauen aufs Podium“ wurden mit viel ehrenamtlicher Arbeit und finanzieller Unterstützung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV), der Landeszentrale für politische Bildung in Brandenburg sowie von der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Landeshauptstadt Potsdam ermöglicht.

Für die Zukunft können Workshops für Kommunalpolitikerinnen zu Themenfeldern wie „Ich habe das Wort, ich beende die Debatte“ Sinn ergeben. Bislang werden die Projekte jährlich finanziert. Ähnlich wie beim Mentoring liegen die Kosten pro Programmdurchlauf bei ca. 20.000 Euro zzgl. Personalkosten. Es wäre sinnvoll, hier eine langfristige Finanzierung für die Etablierung der Empowerment-Programme und/oder von Initiativen wie das „Frauenwahllokal“ einzuplanen.

Zuständigkeit: Landesregierung, kommunale Verwaltungen, Fraueninitiativen

12. Überparteiliche Frauennetzwerke

Frauennetzwerke dienen dem Aufbau wertschätzender sozialer Beziehungen in einem professionellen Umfeld, der gegenseitigen Unterstützung und dazu,

öffentlich sichtbar zu werden. Sie stellen ein niedrigschwelliges Angebot dar. Für manche künftige Politikerin können Frauennetzwerke der erste Schritt sein⁷⁴. Die meisten Frauennetzwerke in Brandenburg haben keine explizit kommunalpolitische Ausrichtung.

Aus der Praxis

Alle recherchierten Frauennetzwerke hatten einen konkreten Gründungsanlass. Der Frauenstammtisch Falkensee entstand im Zuge einer Veranstaltung gegen Gewalt an Frauen. Bei der Initiative „F wie Kraft“ war es eine Forschungsarbeit.

Den Impuls für das überparteiliche Frauennetzwerk Dallgow/Brieselang/Falkensee gab es in der Veranstaltung „Was hält uns ab?! Für mehr Frauen in der Kommunalpolitik“, die anlässlich der Brandenburgischen Frauenwoche 2021 von den Gleichstellungsbeauftragten aus Falkensee und Brieselang durchgeführt wurde. In dieser berichteten „Brieselanger Superheldinnen“ von ihrem politischen Engagement.

Während das überparteiliche Frauennetzwerk noch mit der Überzeugungs- und Aufbauarbeit beschäftigt ist, brauchte es bei beiden erstgenannten Netzwerken mehrere Jahre zum Aufbau – mit hauptamtlichen Stellen.

So wurden bei der Lausitzer Fraueninitiative „F wie Kraft“ in den ersten drei Jahren zwei halbe Perso-

(74) So braucht es z. B. Mut, um das Ende einer Debatte zu beantragen. Im Beispiel einer befragten Kommunalpolitikerin hat das Üben in einem Frauennetzwerk dazu geführt, dass sich eine Frau getraut hat, von dieser Möglichkeit erfolgreich Gebrauch zu machen. Die Debatte wurde beendet und alle Beteiligten waren erleichtert.

nalstellen für den Aufbau finanziert. Die Weiterführung läuft heute auf ehrenamtlicher Basis mit einem Kernteam von ca. fünf Frauen. Eine geförderte Geschäftsstelle, die den Verteiler pflegt und das Netzwerk am Laufen hält, ist jedoch ebenso gewünscht wie ein Sachkostenbudget für die Realisierung von Projektideen.

Mit der Regelmäßigkeit der Zusammentreffen wachsen Vertrauen, überparteiliche Freundschaften und Bündnisse. Doch was braucht es, um Frauennetzwerke aufzubauen und am Leben zu erhalten? Das Gespräch mit der Co-Gründerin des Frauenstammtisches Falkensee zeigte, dass es einen hohen persönlichen Einsatz unter dem Motto „Netzwerken als Berufung“ braucht. Wichtig sind ebenso Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit, eine ausreichende Erreichbarkeit und das Selbstbewusstsein sowie Know-how für Repräsentation und Moderation. Für das Funktionieren eines Netzwerkes muss es eine Person geben, die neben diesen Eigenschaften auch Kompetenzen in der Organisation von Netzwerktreffen mitbringt. Wichtig für das Gelingen sind zudem Themenauswahl, Einladung von Referent*innen und Teilnehmer*innen etc. Dafür braucht es zumindest in den ersten Jahren eine büroähnliche Infrastruktur sowie ein Zeitbudget von mindestens vier Wochenstunden. Fraueninitiativen können in begrenztem Umfang in ehrenamtlichem Engagement existieren, für ihren nachhaltigen Aufbau sind aber feste Strukturen erforderlich. Erfolgt der Aufbau ehrenamtlich, ist er meist nur durch ein bereits vorhandenes berufliches Einkommen und einer damit verbundenen unterstützenden Infrastruktur – sprich durch Büro-nutzung – möglich. Andernfalls braucht es mindestens

eine hauptamtliche Personalstelle und den Zugriff auf eine unterstützende Infrastruktur mit einer Anschubfinanzierung über mindestens drei Jahre.

Die Teilnehmer*innen der Online-Umfrage bewerten Frauennetzwerke als wirksam und wenig aufwendig. Diese Maßnahme kann in der Umfrage als die am problemlosesten umsetzbare Handlungsoption gewertet werden. Die Praxis zeigt jedoch, dass der (Koordinations-)Aufwand für die Maßnahme weit höher ist als allgemein angenommen.

Zuständigkeit: Fraueninitiativen

13. Überparteiliche Frauenbündnisse

Die Recherche nach überparteilichen Frauenbündnissen auf kommunalpolitischer Ebene in Brandenburg ergab zwei solcher Bündnisse: Die „Fraktionärinnen“ in Potsdam und die „Ratsdamen“ in Templin. Beide sind überparteiliche Zusammenschlüsse von Frauen in den jeweiligen Stadtverordnetenversammlungen⁷⁵. Die Reaktion auf die Vorstellung der Potsdamer „Fraktionärinnen“ in den Expert*innen-Interviews war positiv. Gleichzeitig schwang Bedauern mit, nicht selbst ein ähnliches Netzwerk aufbauen zu können. Als Grund hierfür wurde – wie so oft – der Zeitmangel genannt. Neben dem kommunalpolitischen Engagement bleibt kein Raum für den Aufbau eines fraktionsübergreifenden Netzwerkes. Dabei finden alle Expert*innen, dass es sehr sinnvoll wäre, Ideen gemeinsam vorab zu be-

⁷⁵ Die Ratsdamen in Templin wurden vor 2020 ins Leben gerufen.

sprechen und sie dann in Kommunalparlamenten durchzusetzen. Es geht darum, Inhalte auf die politische Agenda zu setzen und Frauenthemen voranzubringen.

Der Aufbau von Frauennetzwerken könnte durch kommunale Gleichstellungsbeauftragte vorangetrieben werden⁷⁶. Diese wären gute Koordinationsstellen, da sie dazu angehalten sind, überparteilich zu agieren. Es bedarf einer festen Organisationsstruktur für die Planung von regelmäßigen Treffen, die Abstimmung von Themen, die Versendung von Einladungen und dem Finden und Buchen von Räumen.

Aus der Praxis

Die Treffen der „Fraktionärinnen“ werden durch das Autonome Frauenzentrum Potsdam organisiert. Vor Ausbruch der Corona-Pandemie gab es drei- bis viermal im Jahr im Potsdamer Frauenzentrum einen Termin, um Themen zu besprechen, bei denen es um die Benachteiligung von Frauen ging. So haben die „Fraktionärinnen“ zum Beispiel auf den Weg gebracht, dass die nächsten Leitungsstellen in der Potsdamer Verwaltung im Sinne der Gleichberechtigung von Frauen besetzt werden sollen. Die „Fraktionärinnen“ formulieren gemeinsame Anträge. Sie helfen, über Fraktionsgrenzen ins Gespräch zu kommen und bei der Bündelung von Fraueninteressen in politischen Parteien, wenn nur eine Frau für die jeweilige Fraktion in der Versammlung sitzt. Außerdem sorgen sie für eine bessere Präsenz in informellen Runden. Die „Fraktionärinnen“ helfen, sichtbarer zu sein und auch an den informellen Meetings teilzu-

nehmen. Es ist wichtig, dass es einen Rahmen für einen Austausch gibt. Die „Fraktionärinnen“ werden heute von der Politik und den Medien als Akteurinnen wahrgenommen. Aktuell geht es darum, durchzusetzen, dass keine Aufträge an Unternehmen in Potsdam vergeben werden, die sexistische Werbung machen. (Stand Februar 2022)

Nach Ansicht der Gutachterinnen sind überparteiliche Frauenbündnisse weder ohne zeitlichen noch finanziellen Aufwand aufzubauen, doch sie zeigen große Wirkung: Ohne die „Fraktionärinnen“ gäbe es keinen Kommunikationskodex in der Stadtverordnetenversammlung (SVV) Potsdam. Die Empfehlung ist deshalb, diese Idee prominent in allen 14 Landkreisen und kreisfreien Städten vorzustellen und Verbündete für die Durchsetzung zu identifizieren.

Zuständigkeit: Kreistage/Gemeindevertretungen, Fraueninitiativen

14. Überparteiliches Mentoring

Frauen machen bezüglich der bereits genannten Hemmnisse in der Politik ähnliche Erfahrungen – unabhängig von ihrer Partei. Im Mentoring-Programm geht es darum, im persönlichen Austausch diese Hürden zu überwinden und aus den Erfahrungen der anderen zu lernen. So bietet das Programm neben der starken Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee auch die Möglichkeit der Vernetzung in einer Gruppe mit ähnli-

(76) Siehe 1.6 Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

chen Bedürfnissen. Diese agiert jenseits von partei-internen Machtinteressen, politischen Ambitionen und Hierarchiedenken. Das parteiübergreifende Mentoring stößt mitunter auf Vorbehalte, da die Angst besteht, dass parteiinternes Wissen geteilt werden könnte. Andererseits profitieren die Teilnehmer*innen gerade durch den Wissenstransfer im parteiübergreifenden Erfahrungsaustausch. Überparteiliche Mentoring-Programme schaffen die Möglichkeit, sich jenseits von Parteihierarchien und Konkurrenzdenken auszutauschen. Sie bieten außerdem auch für Nicht-Partei-mitglieder einen größeren Raum für die Formulierung der eigenen Zielsetzung. Die beratende Stimme der Mentor*innen trägt dazu bei, dass konkrete Schritte eingeleitet werden, um sich für ein neues Amt zu bewerben.

In der Praxis

In Brandenburg fand das überparteiliche Mentoring-Programm von „Frauen aufs Podium“ im Jahr 2021 das erste Mal statt. 29 Mentor*innen und Mentees aus allen Regionen Brandenburgs nahmen teil. Das Programm beinhaltete ein Aufbauwochenende, zwei Supervisionen, drei digitale Fachworkshops und eine gemeinsame Abschlussveranstaltung. Beim Auftaktwochenende klärten Mentor*innen und Mentees die eigene Rolle, Erwartungen und Wünsche für die zukünftige Zusammenarbeit. Darauf folgende persönliche Austauschtreffen wurden auf privater Ebene organisiert. Gerade der überparteiliche Charakter hat dazu beigetragen, ohne Konkurrenz und diplomatisches Taktieren den nötigen Input für das ehrenamtliche kommunalpolitische Engagement zu erhalten oder, wie es eine befragte Person formulierte: „Es ist

ein grandioses Netzwerk von inspirierenden Frauen, die mir die Zuversicht geben, dass wir am gleichen Strang ziehen, und dass tatsächliche Gleichstellung nur eine Frage der Zeit ist.“

Das Mentoring-Programm wurde in der Online-Umfrage als eine sehr aufwendige, aber auch sehr wirksame Maßnahme bewertet. Es ist wünschenswert, das überparteiliche Mentoring in Brandenburg als verlässliches Angebot zu etablieren. Für die Institutionalisierung des Programms braucht es ein ausreichendes Budget und mindestens eine Personalstelle zur Durchführung. Sowohl Sach- als auch Personalkosten müssten idealerweise für mehrere Jahre geplant und bereitgestellt werden.

Zuständigkeit: Landesregierung, Stiftungen, Vereine

D. FAZIT

14 Maßnahmen wurden in der Expertise genauer beleuchtet. Jede von ihnen setzt sich wiederum aus unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten zusammen. Viele Maßnahmen erweisen sich als äußerst wirkungsvoll:

- ▶ Die organisatorische wie fachliche Unterstützung von Kommunalpolitiker*innen und die Vereinfachung ihrer Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten durch Unterstützung in der Kommunikation, Flexibilität bei Sitzungsterminen, durch ein Angebot von Workshops und Seminaren nehmen einige Hürden beim Einstieg in die Politik und bauen langfristige Belastungen ab (Maßnahme 1 und 5).
- ▶ Die Begrenzung von Sitzungs- und Redezeiten, quотиerte Redelisten sowie ein Kommunikationskodex unterstützen ein gutes Diskussionsklima und schaffen mehr Raum für Frauen, die ihre Perspektive mit einbringen wollen (Maßnahmen 3 und 4).
- ▶ Die Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist ein besonders wirkungsvoller Hebel, weil Gleichstellungsbeauftragte bei bedarfsgerechter finanzieller Ausstattung und entsprechender politischer Unterstützung auch viele der anderen Maßnahmen initiieren und begleiten können (Maßnahme 6).
- ▶ Die gute Vereinbarkeit von politischer Arbeit und Care-Arbeit ist für viele Eltern, und insbesondere für Mütter, eine entscheidende Voraussetzung für das eigene Engagement. Die hürdenfreie Beantragung von Aufwandsentschädigungen für Care-Arbeit so-

wie das Angebot für Kinderbetreuung vor Ort und familienfreundliche Räumlichkeiten sind hier wichtige Instrumente (Maßnahme 7).

- ▶ Die Freistellung für das Ehrenamt kann für Kommunalpolitiker*innen die Mehrfachbelastung reduzieren. Hierzu bedarf es vor allem einer besseren Information (Maßnahme 9).
- ▶ Empowerment- und Mentoring-Programme sind genauso wie der Austausch von Frauen in eigenen Netzwerken und überparteilichen Bündnissen wichtig, um Frauen sowohl individuell als auch in ihrer Zusammenarbeit zu fördern (Maßnahmen 11 bis 14).

Einige dieser Maßnahmen sind aufwendiger als andere und bedürfen entsprechender finanzieller und personeller Ressourcen sowie entsprechender Zeitkapazitäten. Dies gilt insbesondere für die Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Kommunalpolitik und Familie sowie für die Empowerment- und Vernetzungsprojekte. Die langfristige Bereitstellung der benötigten Ressourcen ist essentiell für eine nachhaltige Stärkung von Frauen in der Kommunalpolitik.

Eine Maßnahme an sich ist kein Allheilmittel. Doch jede einzelne Maßnahme kann helfen, die politische Teilhabe von Frauen zu verbessern. Für die Umsetzung braucht es den ernsthaften Willen und die Zusammenarbeit von Bund, Land, Kommunen und Parteien sowie zivilgesellschaftliches Engagement.

Zur erfolgreichen Umsetzung der Erkenntnisse dieser Expertise wird insbesondere empfohlen:

- Verantwortliche, koordinierende Stellen für die Vernetzung und das Empowerment von Frauen in der Kommunalpolitik zu bestimmen bzw. zu schaffen. Bei schon bestehenden (Koordinations-) Stellen eine ausreichende und verlässliche Finanzierung sicherzustellen;
- eine überparteiliche Anlaufstelle gegen sexistische Anfeindungen im Bundesland einzurichten;
- Frauen stärker darüber zu informieren, was Parteiarbeit bedeutet und was auf sie zukommt, wenn sie sich engagieren;
- Arbeitsstrukturen in Parteien transparenter und flexibler zu gestalten, Zeitaufwand zu klären;
- quotierte Listen und Gremienbesetzungen in Parteien zu etablieren und damit eine paritätische Teilhabe zu manifestieren;
- diese mit Unterstützungsangeboten für Neueinsteiger*innen und Mandatsträger*innen zu flankieren, z. B. parteiinterne oder parteiübergreifende Mentoring-, Empowerment- und Schulungsangebote, eine flexiblere Festlegung und Beschränkung der Sitzungszeiten;
- gute Vorbereitung der sitzungsleitenden Personen zum Standard zu machen;
- Frauen, die sich zur Wahl stellen, finanziell, aber auch durch gezielte Wege in die Öffentlichkeit zu unterstützen;
- Sensibilisierung für Sexismus z. B. mit Workshops zu fördern.

E. LITERATUR- UND QUELLEN- VERZEICHNIS

1. Deutscher Frauenkongress kommunal (2019): [Mainzer Resolution. Für mehr Frauen in der Kommunalpolitik.](#)

Alin, Selina/Dr. Bukow, Sebastian/Faus, Jana/John, Stefanie/Jurrat, Andrina (2021): [Beleidigt und bedroht. Arbeitsbedingungen und Gewalterfahrungen von Ratsmitgliedern in Deutschland.](#)

Anastasopoulos, Lefteris (2016): [Estimating the gender penalty in House of Representative elections using a regression discontinuity design. In: Electoral Studies 2016.](#)

Bertelsmann Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- u. Gemeindebund (Hrsg.) (2008): [Beruf Bürgermeister/in. Eine Bestandsaufnahme für Deutschland.](#) Gütersloh: 2008.

Bonk, Christiane/Dörnenburg, Manuela/Pauli, Theresa/Röttger (Hrsg.) (2019): Zur Situation kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Brandenburg. Befragung der LAG KGBA im Juli 2019.

Bohländer, Anne (2021): Strategiepapier. Frauenpartizipation CDU – Dresdner Modell.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J. a): [Gender Care Gap.](#)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J. b): [Windeln wechseln im Rathaus.](#)

Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): [Politische Kultur.](#)

Crenshaw, Kimberlé (1989): [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.](#) In: University of Chicago Legal Forum (1).

Demir, Didem/Donau, Fabienne (2018): [Gutachten zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für politische Parität im Land Brandenburg.](#) Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.).

Der Präsident des Landtags Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2021): [Subsidiarität und Partizipation. Zur Stärkung der \(parlamentarischen\) Demokratien im föderalen System aus nordrhein-westfälischer Perspektive.](#)

Deutsches Forum Kriminalprävention (o.J.): [Bedrohte Kommunalpolitiker/-innen.](#)

FDP (2019): [Code of Conduct.](#)

Ferner, Elke/Weinrich, Sheyda (2019): [Drei Wege zur Parität.](#) Deutscher Frauenrat (Hrsg.).

Finke, Christine (2019): Zeitaufwand für die Kommunalpolitik – was ist machbar, was muss sein? In: Mama arbeitet.

forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2021): [Hass und Gewalt gegen Kommunalpolitiker/innen. Einschätzungen und Erfahrungen von Bürgermeister/innen in Deutschland.](#) Im Auftrag der Körber-Stiftung.

Geschäftsordnungen der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg.

Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit im Land Brandenburg (2014).

GoFundMe Spendenkampagne (2021): [Kampf gegen rechts und ihre rechtlichen Folgen](#).

Grabka, Markus M./Westermeier, Christian (2014): Anhaltend hohe Vermögensungleichheit in Deutschland. In: DIW Wochenbericht Nr. 9.2014.

Haag, Hanna/Kollmorgen, Raj (2020): [Demokratie braucht Demokratinnen. Barrieren der politischen Kultur für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften – und Ansätze für ihre Veränderung](#). Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.).

Hauptsatzungen der Landkreise und kreisfreien Städte des Landes Brandenburg.

Hofmann, Laura/Kiesel, Robert (2019): [Kommunalpolitik und Familie? Schwierig!](#) In: Tagesspiegel vom 29.09.2019.

Holtkamp, Lars/Schnittke, Sonja (2010): [Die Hälfte der Macht im Visier. Der Einfluss von Institutionen und Parteien auf die politische Repräsentation von Frauen](#). Heinrich-Böll-Stiftung/Fachzeitschrift Alternative Kommunalpolitik (Hrsg.).

Hoppenstedt, Max (2020): [Künast siegt vor Gericht in Hate-Speech-Verfahren](#). In: Sueddeutsche Zeitung vom 24.03.2020.

Höhne, Benjamin (2020): [Frauen in Parteien und Parlamenten. Innerparteiliche Hürden und Ansätze für Gleichstellungspolitik](#). In: Aus Politik und Zeitgeschehen (APuZ).

Kletzing, Uta/Lukoschat, Helga (2010): [Engagiert vor Ort. Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen](#). Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).

Kommunalaufwandsentschädigungsverordnung (2019): § 12 Ersatz von Aufwendungen für Betreuung.

Kommunalbrevier (o.J.): [Der Umfang des Freistellungsanspruchs](#).

Klewes, Joachim/Rauh, Christina/Wazinski, Constantin/Bäcker, Nina-Kristin/Change Centre Consulting GmbH (2022): [Kommunalstudie Brandenburg. Präventive Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandatsträgerinnen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt](#). Im Auftrag des Ministeriums des Inneren und für Kommunales des Landes Brandenburg.

Konrad-Adenauer-Stiftung (2022): [Auftrag Demokratie! Botschaften, Auftritt, Wirkung](#).

Leonhardt, Claudia/Weck, Felicitas (2018): [Linke Kommunalpolitik. Eine Einführung](#). Hamburg: VSA Verlag.

Lukoschat, Helga/Belschner, Jana (2014): [Frauen führen Kommunen. Eine Untersuchung zu Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Ost und West](#). EAF Berlin (Hrsg.). Im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Lukoschat, Helga/Köcher, Renate (2021): [Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen. Eine empirische Untersuchung mit Handlungsempfehlungen an die Parteien](#). EAF Berlin (Hrsg.).

Mahler Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2020): [Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Deutschland 30 Jahre nach der Wiedervereinigung. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung](#). EAF Berlin (Hrsg.).

Meisner, Matthias (2021): [Die Rache des Kampfsportlers. Cottbuser Grünen-Politikerin verurteilt](#). In: taz, die Tageszeitung vom 06.11.2021.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2017): [Frauen MACHT faire Chancen. Unterstützung politischer Teilhabe von Frauen in Brandenburg](#).

Müser, Manfred (2014): [Einstieg in die Kommunalpolitik. Aller Anfang muss nicht schwer sein](#). kommunalpolitisches forum nrw e.v. (Hrsg.).

Nuri, Midia (2019): [Social Business kann Unternehmen gut wachsen lassen](#). In: Dialog Magazin.

Obinger, Sophie/Bonk, Christiane (2022): [Frauen Macht Brandenburg. Daten – Fakten – Handlungsempfehlungen zur politischen Teilhabe von Frauen in Brandenburg](#). Friedrich-Ebert-Stiftung Brandenburg (Hrsg.).

Raether, Elisabeth (2021): [Unter uns. Frauen in der Politik](#). In: ZEIT ONLINE vom 28.10.2021.

Schlote, Sara (2013): [Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. Befunde und Handlungsempfehlungen](#). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.). Im Auftrag der SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg.

Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam (2021): [Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam](#).

Statistisches Bundesamt (2022): [Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer](#).

Wappler, Rene (2019): [Bewährungsstrafe für Angriff auf Cottbuser Stadtverordnete](#). In: Lausitzer Rundschau vom 02.07.2019.

Wippermann, Carsten (2020): [Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung](#). Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Henning-von-Tresckow-Straße 2-13
14467 Potsdam

<https://msgiv.brandenburg.de>

Layout & Gestaltung:

d'sign Konzeption und Gestaltung – Anne-Claire Martin

Lektorat: Textur – Büro für Text und Kultur

Druck: Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg

Auflage: 500 Stück

August 2022