

aufgenommen und weitere 18.000 Aufnahmeanfragen müssen abgelehnt werden. Die Finanzierung der Schutzunterkünfte und Beratungsangebote ist nicht gesichert, komplexe jährliche Beantragungsverfahren für (nicht kostendeckende) öffentliche Zuschüsse binden Ressourcen, welche den schutzsuchenden

Frauen zugutekommen sollten, und demotivieren qualifiziertes Personal durch dauerhafte Befristungen ihrer Arbeitsverträge auf ein Jahr. Mindestens 125 Landkreise und kreisfreie Städte in Deutschland halten gar keine Schutzunterkünfte vor.“

Quelle: fpd 692/17

Personalauswahl in der kommunalen Spitzenpolitik

Plädoyer für ein Bürgermeister/in-Profil

Frauen in der Spitzenpolitik sind nicht mehr die Ausnahme, aber noch längst nicht die Regel. Bedenklich ist vor allem, dass es diesbezüglich nicht – wie immer wieder fälschlich angenommen – stetig aufwärts geht. Im gerade neu gewählten 19. Deutschen Bundestag sitzen mit knapp 31 Prozent wieder so wenige Frauen wie 1994. Bei den letzten Landtagswahlen zogen durchweg weniger Frauen in die Länderparlamente ein als in die jeweiligen davor. Der Frauenanteil unter den Oberbürgermeister/innen ist 2017 mit acht Prozent auf weniger als die Hälfte im Vergleich zu 2008 eingebrochen². Und das alles 99 Jahre, nachdem Frauen in Deutschland das Recht errungen haben, zu wählen und sich wählen zu lassen.

1. Unterrepräsentanz von Frauen in der Spitzenpolitik – ein Dauerbrenner?!

Im 21. Jahrhundert ist nicht mehr der vermeintliche Mangel an weiblichen Kandidatinnen an der Unterrepräsentanz schuld. Und bislang steht auch der re-

präsentative empirische Nachweis aus, dass die Wähler/innen den Kandidatinnen systematisch ihre Stimme verweigern. Hingegen verdichten sich die Erkenntnisse aktueller politikwissenschaftlicher Gender-Forschung dahingehend, dass die politischen Aufstiegschancen von Frauen maßgeblich an den Binnenstrukturen und -kulturen von Parteien bzw. Wählergemeinschaften hängen – und eben auch scheitern³. Es ist die hier übliche **politische Kultur**, die maßgeblich steuert, ob Frauen es überhaupt schaffen, für Wahllisten bzw. für Direktmandate nominiert zu werden, also die innerparteiliche Personalauswahl erfolgreich zu durchlaufen.

Aus anderen Bereichen (z.B. Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft) wissen wir inzwischen um das entscheidende „Nadelöhr“ der **Eignungs- bzw. Leistungsbeurteilung** für den Aufstieg von Frauen: Wer beurteilt? Mit welchen Verfahren? Nach welchen Beurteilungskriterien? Diese Fragen lohnen sich auch, um der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in der Spitzenpolitik nachzugehen. Sie sollen im Folgenden am Beispiel von hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, also kommunalen Spitzenpolitikerinnen, beantwortet werden.



Dr. Uta Kletzing,¹
Director at the EAF Berlin

2. Wer beurteilt Bewerber/innen für Kandidaturen? Und mit welchen Verfahren?

Rekrutierungs- und Nominierungsprozesse von Parteien, insbesondere mit Gender-differenzierter Perspektive, gelten weitgehend als **black box**. Aber in einigen Punkten sind sich die wenigen Forschungsarbei-

ten dazu einig⁴: Die Sondierung von möglichen Kandidatinnen und Kandidaten sowie die Vorauswahl eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin für die Kandidatur werden von Vorentscheidern dominiert, zu denen in der Regel männliche und herausgehobene Parteimitglieder gehören (wie z. B. lokale Fraktions- und Parteivorsitzende, Fraktions- und Parteigeschäftsführer oder amtierende Bürgermeister). Sie finden sich informell zusammen; formalisierte „Findungskommissionen“ bilden eher die Ausnahme. Erst am Ende des Nominierungsprozesses, die formale Entscheidung für einen Kandidaten bzw. für eine Kandidatin, werden parteisatzungsgemäß auch die Parteimitglieder bzw. Delegierten ohne herausgehobene Positionen einbezogen.

Die als **Old Boys Networks** funktionierenden innerparteilichen Führungszirkel reproduzieren die Männerdominanz der Parteien auf doppelte Weise: Die Vorentscheider sind entweder selbst an einer Kandidatur interessiert oder hegen andere eigene Interessen. Deshalb haben Männer bessere Chancen, bei informeller Sondierung und Vorauswahl Berücksichtigung zu finden. Zum anderen erschweren die Zugangskriterien Frauen den Zugang, bestehen sie schließlich im Wesentlichen aus innerparteilichem und politischem Einfluss sowie aus Vertrauen und Vertrautheit basierend auf wahrgenommener (u. a. geschlechterbezogener) Ähnlichkeit.

In Anbetracht ihrer gegenwärtigen innerparteilichen Verankerung⁵ haben Frauen bezüglich beider Kriterien nachteilige Voraussetzungen. Das **Einflusskriterium** kann als eines betrachtet werden, bei dem Frauen aufholen können, wenn sie sich trotz aller Widrigkeiten sukzessive in den Parteien hocharbeiten. Hieraus ergibt sich die Frage, wann Frauen im Vergleich zu Männern als einflussreich (genug) gelten, um in innerparteiliche Führungszirkel berufen zu werden – also die **Frage nach den Maßstäben**, die an die innerparteiliche Verankerung von Frauen und Männern angelegt werden. Vor allem stellt sich jedoch die Frage, wann Frauen als einflussreich genug gelten, um das zweite Kriterium des geschlechterbezogenen Vertrauens bzw. der geschlechterbezogenen Vertrautheit kompensieren zu können. Das Aufholen scheint hier nahezu unmöglich, wenn Vertrauen bzw. Vertrautheit weiterhin auch entlang der Genusgruppen-Übereinstimmung definiert bleiben.

3. Welche Beurteilungskriterien gelten?

Anders als in Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft ist in der Spitzenpolitik die Beurteilung der

Eignung durch die eigene Partei noch nicht das finale Votum, den „Job“ – hier das politische Mandat oder Amt – auch tatsächlich zu bekommen. Die Partei fällt lediglich die Entscheidung für die/den Kandidat/in, die sich den Bürgerinnen und Bürgern zur Wahl stellen darf. Diese „Zweistufigkeit“ zieht neben der Eignungsbeurteilung entlang von personenbezogenen Eignungskriterien eine Dimension der Eignungsbeurteilung nach sich, die es in den anderen Bereichen nicht gibt: die **situationsbezogene Eignungsbeurteilung**. „Situation“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass in die Personalauswahl einfließt, wie hoch die Erfolgchance für die Kandidatin/den Kandidaten eingeschätzt wird, die Wahl gewinnen zu können.

Nur wenn die Kandidatur als Bürgermeister/in- aussichtsreich gilt, also attraktiv ist, werden die Kandidatinnen/Kandidaten entlang der gängigen innerparteilichen Verfahren und personenbezogenen Eignungskriterien gekürt und bringen den „**Normalfall Kandidat**“ hervor.

Erscheint die Kandidatur dagegen als nicht attraktiv, öffnen sich die gängigen Auswahlprozeduren für abweichende Verfahren und Kandidatinnen/Kandidaten, die dann aufgrund des abwesenden innerparteilichen Wettbewerbs deutlich weniger einer Eignungsprüfung unterzogen werden. Diese „**Verlegenheitssituationen**“, in denen die Partei um einen männlichen Kandidaten verlegen ist, sind in der Regel die Situationen, in denen Frauen der Zugang zur Kandidatur für das Bürgermeisteramt offen steht. Dann natürlich – egal, wie geeignet sie faktisch sind – von vornherein mit geringe(re)n Wahlerfolgsaussichten.

Warum aber bringen die gängigen innerparteilichen Verfahren und personenbezogenen Eignungskriterien nun immer wieder den „Normalfall Kandidat“ hervor? Die gegenwärtigen Eignungskriterien für Bürgermeister/innen, wie sie wissenschaftliche Analysen der politischen Praxis (siehe Abbildung) ergeben⁶, unterliegen einem starken **gender bias**. Dieser ist bereits dadurch angelegt, dass die Merkmale bisheriger Bürgermeister/innen stark die Vorstellungen davon zu prägen scheinen, wie auch zukünftige Amtsinhaber/innen aufgestellt sein sollten.

Damit sind zwei Probleme verbunden: Bei den Merkmalen geht es nicht etwa um die Kompetenzen der bisherigen Bürgermeister/innen, sondern um deren biografische bzw. soziodemographische Merkmale. Im Vergleich zu biografisch basierten Ansätzen gelten in der personalpsychologischen Fachwelt **anforderungsbasierte Zugänge** als treffsicherer, Eignung zu definieren. Sie gehen von den Merkmalen der Po-

Normalität: bisherige Bürgermeister ⁷	Norm: Kandidaten-Profil ⁸
„männlich“	Genusgruppe: Mann
„in den mittleren Jahren“	Lebensalter: über 45 Jahre
„hohes Bildungsniveau“; „weitgehend im öffentlichen Sektor (...) beruflich tätig“	politisch-beruflicher Werdegang: ■ hoher Ausbildungs- und Berufsstatus ■ kommunalpolitische Erfahrung oder kommunale Verwaltungserfahrung
„Erfahrung in Kommunalpolitik oder -verwaltung“, „Inhaber einer der kommunalen Spitzenpositionen“	
„in (...) Amtsgemeinde beruflich sowie sozial integriert“	lokale Bindung: stark
„eheliche Gemeinschaft“	Familienverhältnisse: „normal“ (eheliche Kernfamilie) und Verfügbarkeit absichernd (keine Fürsorgepflichten)

Eignungsnorm „Kandidaten-Profil“ – basierend auf Merkmalen bisheriger Bürgermeister/innen

sition aus, für die ausgewählt wird; biografische Zugänge dagegen von den Merkmalen der Personen, die diese Position bislang innehatten⁹.

Die Orientierung der Eignungskriterien an den Biografien bisheriger Bürgermeister/innen impliziert jedoch noch ein unmittelbareres Problem für die Beurteilung potenzieller weiblicher Kandidatinnen. Bisherige Bürgermeister/innen waren statistisch gesehen vornehmlich männliche Bürgermeister. Da Werdegänge und Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern sich im Durchschnitt nach wie vor – und einmal mehr in der Generation der bisherigen Bürgermeister/innen – unterscheiden, erschwert es Frauen von vornherein den Zugang zu einer vergleichbar positiven Eignungsbeurteilung, wenn Biografien von Männern als universeller Maßstab für Eignung angelegt werden.

4. Beurteilungseffekte – auch in der kommunalen Spitzenpolitik

Auch für die Personalauswahl in der kommunalen Spitzenpolitik lassen sich also einige der typischen Beurteilungsverzerrungen feststellen, die sich für weibliche Bewerberinnen um Kandidaturen negativ auswirken können: der Positionsinhaber/in-Effekt, der Ähnlichkeits-Effekt und der Halo-Effekt.

Der **Positionsinhaber/in-Effekt** besteht bei der innerparteilichen Eignungsbeurteilung für Bürgermeister/in-Kandidaturen darin, dass die soziodemografischen Merkmale der Personen, die bislang Bürgermeister/in-Ämter innehatten, die Eignungsdefinitionen für dieses Amt maßgeblich prägen.

Weil bisherige Positionsinhaber/innen mehrheitlich männliche Positionsinhaber waren und weil es wie-

derum männerdominierte innerparteiliche Führungszirkel sind, die über die Eignung befinden, kommt der Genusgruppe der potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten eine besondere Wirkmächtigkeit für die Eignungsbeurteilung zu: für die männlichen Bewerber vorteilhaft und für weibliche Bewerberinnen nachteilig. Der **Ähnlichkeits-Effekt** basiert hier zum einen auf der Ähnlichkeit zwischen bisherigen Positionsinhabern und männlichem Bewerber und zum anderen auf der Ähnlichkeit zwischen männlichen Beurteilenden und männlichem Beurteiltem.

Der **Halo-Effekt** zeigt sich darin, dass die Genusgruppe der Bewerber/innen um eine Kandidatur kein unabhängiges Eignungskriterium darstellt, sondern auf den Umgang mit den anderen Eignungskriterien ausstrahlt. Er besteht darin, dass „vermutete“ geschlechtsspezifische Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmale das Geschehene überdecken¹⁰, also **geschlechterstereotype Schatten** werfen. Dies zieht eine Auslegung der real vorhandenen Voraussetzungen der Kandidatinnen zu ihren Ungunsten und der Kandidaten zu ihren Gunsten nach sich. Hier geht es beispielsweise darum, dass vergleichbare Abweichungen von der angelegten Norm des „Kandidaten-Profiles“ bei den Kandidaten eher nicht thematisiert und bei den Kandidatinnen als Mängel dramatisiert werden.

Oder dass vergleichbare politisch-berufliche Werdegänge ungleich bewertet werden dahingehend, dass die „Jugendlichkeit“ von Kandidaten die Ansprüche an diese relativiert, während sie bei den Kandidatinnen als (zusätzliche) Abweichung stehenbleibt. Oder dass von den Kandidatinnen politische Erfahrung *und* Verwaltungserfahrung erwartet wird, während den Kandidaten selbstverständlich

zugestanden wird, dass der „Karriereweg Kommunalpolitik“ oder der „Karriereweg Verwaltung“ hinter ihnen liegt und das jeweils andere im Amt gelernt werden darf.

Es liegt nahe, dass der Halo-Effekt, also die Bedeutung der Genusgruppe auch für den entweder sehr wohlwollenden oder sehr strengen Umgang mit den anderen Eignungskriterien, auch eine Folge des Positionsinhaber- und Ähnlichkeits-Effekts ist. Alle drei zusammen ergeben, dass den männlichen Bewerbern grundsätzlich ein anderes Zutrauen bzw. ein anderer **Vertrauensvorschluss** zuteilwird. Dieser lässt sich nicht durchgängig mit den Daten und Fakten des individuellen Merkmalsprofils begründen und manifestiert sich beispielsweise in dem ausschließlich bei den männlichen Bewerbern auftretenden Kandidaten-Typus des „Hoffnungsträgers“. Dieser charakterisiert sich dadurch, dass die Ortsparteien das Potenzial nominieren, das sie in den Kandidaten sehen, und nicht bereits tatsächliche Voraussetzungen entsprechend des Kandidaten-Profiles. Die Kandidatinnen dagegen sind mit einem „Misstrauensvorschluss“ konfrontiert und müssen erst den Beweis ihrer Eignung antreten.

5. Was tun? Plädoyer für ein Bürgermeister/in-Profil

Der Beweis der Eignung wird dadurch erbracht, zum einen die Erstwahl zu gewinnen (Wahlerfolg) und zum anderen mindestens einmal wiedergewählt zu werden (Amtserfolg). Wenn auch solche Kandidatinnen/Kandidaten diesen Wahlerfolg und Amtserfolg einfahren, deren Eignung rund um ihre Bewerbung für die Kandidatur durchaus infrage stand, wie es bei weiblichen Bewerberinnen eher die Regel als die Ausnahme zu sein scheint, wirft das **interessante Fragen** auf: Wie kann es sein, dass Kandidatinnen, die aus einer „Verlegenheitssituation“ heraus entstanden sind, eine Wahl gewinnen, die aus Sicht ihrer Partei auch noch als aussichtslos galt? Wie kann es sein, dass Kandidatinnen, die „gerade so“ den Eignungskriterien entsprachen, nicht nur gewählt, sondern sogar wiedergewählt werden – teilweise mehrfach und mit zunehmender Stimmenanzahl? Es spricht jedenfalls einiges dafür und lohnt zukünftiges genaueres Hinsehen, dass die gegenwärtige Eignungsnorm des „Kandidaten-Profiles“ schlicht falsche Eignungsbeurteilungen hervorbringt. Woran könnte das über die bislang bereits genannten Argumente hinaus noch liegen?

Die Bürgermeister/in-Wahl beim ersten Mal zu gewinnen, hängt maßgeblich vom Zuspruch der Partei und der Wähler/innen ab, der auf der eigenen Einschätzung des Potenzials der Kandidatinnen/Kandidaten beruht, dass die gewählte Person über die notwendigen Kompetenzen für Amtserfolg verfügt. Erst der Amtserfolg in Form der Wiederwahl macht deutlich, ob diese Einschätzung tatsächlich richtig war und zeigt damit erheblich mehr als der Erstwahlerfolg, ob die Person das Bürgermeister/in-Amt tatsächlich angemessen ausfüllen kann. Die **Wiederwahl** entspricht somit – anders als die Erstwahl – einer Bewertung der tatsächlich erbrachten Leistung, nicht des vermuteten Potenzials.

Vieles im gegenwärtigen Forschungsstand deutet darauf hin, dass die Potenzialbewertung seitens der Parteien die **Vertrautheit** der Kandidatinnen/Kandidaten (u. a. Ausmaß der lokalen Bindung; Intensität der Parteisozialisation) deutlich höher gewichtet als ihre **Fachkompetenz**. Die Entscheidungsträger der Ortsparteien „fremdeln“ mit den Kandidatinnen, wenn die Vertrautheit aus ihrer Sicht nicht bzw. zu wenig gegeben ist. Sollte die innerparteiliche Eignungsfeststellung (Kriterien, Verfahren etc.) der Kandidatinnen/Kandidaten tatsächlich so erfolgen wie sie in den bislang wenigen Forschungsarbeiten dazu nachgezeichnet wurde, dann würde diese die Eignung von Bewerberinnen um Kandidaturen **grundsätzlich unterschätzen**.

Um die Wähler/innen bei der Erstwahl und bei folgenden Wahlen zu überzeugen, bedarf es jedoch eher der Fachkompetenz als der von Ortsparteien wahrgenommenen Vertrautheit. Statt der bisherigen Eignungsnorm des „Kandidaten-Profiles“ sollte daher ein **Bürgermeister/in-Profil** zum Eignungsmaßstab werden. Damit verbinden sich drei Vorteile:

Erstens gäbe es überhaupt eine Explizierung von Eignungskriterien für das Bürgermeister/in-Amt – eine Art „Stellenbeschreibung“, die sowohl für die Beurteilenden als auch für die Beurteilten als Orientierung dienen kann. Damit würde den subjektiven (Eigen-) Interessen der Vorentscheider nicht mehr komplett freier Lauf gelassen, sondern alle Nominierungsbeteiligten müssten sich auch an objektivere Maßstäbe halten. Wir wissen aus anderen Bereichen, dass das zumindest ein erster Schritt wider den *gender bias* sein kann.

Zweitens würde ein Bürgermeister/in-Profil über die bisherigen Eignungskriterien hinausgehen. Es sollte auf einer Anforderungsanalyse basieren und **Kompetenzen definieren**, nicht mehr nur soziodemografische

Merkmale. Und es sollte diese auch nicht nur kurzfristig für die erfolgreiche Erstwahl (also im Wesentlichen für den Wahlkampf) definieren, sondern auch die mittel- und langfristigen Anforderungen und Kompetenzen einbeziehen, die sich stellen bzw. notwendig sind, um das Bürgermeister/in-Amt angemessen ausfüllen zu können und wiedergewählt zu werden.

Drittens – und das ist die frohe Botschaft insbesondere für alle zukünftigen Bürgermeisterinnen – würde ein in dieser Weise gewonnenes Bürgermeister/in-Profil deutlich machen, dass der Beruf der/des Bürgermeisterin/s längst keiner mehr ist, der Männern bzw. typischen Männerbiografien, geschweige denn nur als „typisch männlich“ konnotierten Kompetenzen vorbehalten ist. Diese **Vielfalt** bildet sich in den gegenwärtigen Eignungskriterien zu wenig ab. Für das zu entwickelnde Bürgermeister/in-Profil stellt sich die Frage, worauf die von den Wählerinnen und Wählern erwartete und goutierte Fachkompetenz beruht: Was sind die Kompetenzen von Bürgermeister/innen, die sie aus Sicht der Wähler/innen wählbar und wiedergewählbar machen?

Grundsätzlich erweist sich das Bürgermeister/in-Amt als ein Amt sehr vielfältiger Anforderungen an die Amtsinhaber/innen, die von vier Handlungsarenen gestellt werden: Rat, Verwaltung, Bürger/innen und eigene Ortspartei/Ratsfraktion. Erste **Eckpunkte** für das zu entwickelnde Bürgermeister/in-Profil, welches übergreifende und lokalspezifische Anforderungen enthalten müsste, bilden zum einen die drei übergreifenden Anforderungen an Bürgermeister/innen: Durchsetzungsfähigkeit, Priorisierung und Mobilisierung der Handlungsarenen, Gestaltung des eigenen Parteiprofils¹¹.

Zum anderen gestalten sich diese Anforderungen graduell unterschiedlich und verlangen den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern entsprechend unterschiedliche **Kernkompetenzen** ab in (lokalspezifischer) Abhängigkeit davon, ob die Bürgermeister/innen im Rat über eine eigene Mehrheit verfügen oder nicht: bei eigener Ratsmehrheit die **Partei-Kompetenz** (siehe Abbildung), bei Ratsmehrheit anderer

Parteien die **Konflikt-Kompetenz**, bei wechselnden Ratsmehrheiten die **Führungs-Kompetenz**. Eignung für das Bürgermeister/in-Amt bedeutet daher auch, hinsichtlich dieser Kernkompetenzen möglichst breit aufgestellt zu sein, da die Mehrheitskonstellation im Rat zum Zeitpunkt der Kandidatur eine andere sein kann als nach der nächsten Kommunal- bzw. Ratswahl.

Abschließend soll noch ein häufig gegen potenzielle Kandidatinnen verwendetes Argument „entlarvt“ werden: die vermeintlich zwingende Bedeutung von **Verwaltungserfahrung**. Der Forschungsstand stellt deutlich infrage, dass die Verwaltungsführung bzw. die Durchsetzungsfähigkeit in der Verwaltung für die Bürgermeister/innen ein Problem darstellt – auch nicht für die Bürgermeister/innen, die nicht mitbringen, was als einschlägige Verwaltungserfahrung gilt: eine Verwaltungslaufbahn. Dass den Kandidaten ihre fehlende Verwaltungserfahrung nicht als Mangel angelastet wird und sie ganz selbstverständlich von ihrem Verwaltungslernprozess beim Amtseinstieg berichten, spricht dafür, dass die Bürgermeister und die sie Beurteilenden um diese Relativierbarkeit wissen.

Verwaltungsführung verlangt in vielerlei Hinsicht nichts anderes ab als die Organisations- und Menschenführung, die Bürgermeister/innen in der Regel aus ihrem jeweiligen beruflichen Vorleben mitbringen. Die Spezifika, die sich auf Kommunalverwaltung als spezielle Organisation beziehen, sind lernbar und nicht das „Hexenwerk“, zu dem sie häufig hochstilisiert werden. Lernbereitschaft und -fähigkeit scheinen hier daher eher die unabdingbare Voraussetzung, um sich Durchsetzungsfähigkeit in der Verwaltung zu verschaffen. Dass Verwaltungsführung auch ohne Verwaltungslaufbahn gelingen kann, wird darüber hinaus gestützt durch das Spezifikum von Verwaltung, dass das Hierarchieprinzip sehr ernstgenommen wird und sich die Verwaltungschefinnen und -chefs daher qua Position grundsätzlich in einer sehr unangefochtenen strukturellen Ausgangslage befinden.

Nicht zuletzt sollte die Verwaltungserfahrung angesichts der vergleichsweise **voraussetzungsvolleren**

Mehrheitskonstellation im Rat	Parteikompetenz	Führungskompetenz	Konfliktkompetenz
eigene Ratsmehrheit			
wechselnde Mehrheiten			
Ratsmehrheit anderer Parteien			

Kernkompetenzen von Bürgermeister/innen – auch in Abhängigkeit von der Mehrheitskonstellation im Rat

Führung der politischen Handlungsarenen „Rat“ und „eigene Ortspartei/Ratsfraktion“ relativiert werden. Reine „Verwaltungsmenschen“ mit einer Verwaltungslaufbahn, die nicht mit einer Entwicklung überfachlicher sozialer Kompetenzen einherging, haben es in Mehrheitskonstellationen durchaus sehr schwer, wenn Führungskompetenz oder Konfliktkompetenz die zentralen Mittel für die eigene Durchsetzung sind. Somit erweist sich eine Verwaltungslaufbahn weder als notwendig noch als hinreichend für erfolgreiche Bürgermeister/innen.

6. Fazit

Ein valides Bürgermeister/in-Profil zu entwickeln und seine Anwendung durchzusetzen, scheint aus mindestens zwei Gründen vielversprechend: Es könnte etwas gegen die anhaltende Unterrepräsentanz von Kandidatinnen und Bürgermeisterinnen tun, weil es dem **doing gender** in den politischen Praktiken Einhalt gebieten wird. Aber, vergleichbar mit anderen Bereichen, würde es auch der Durchsetzung des Leistungsprinzips und der Bestenauslese bei der innerparteilichen Auswahl von Kandidat/innen einen Dienst erweisen. Für die Wähler/innen wählbare Kandidatinnen würden nicht nur eine Chance bekommen, wenn sich kein männlicher Kandidat findet. Und vielleicht würden damit insgesamt sogar noch „bessere“ Bürgermeister und Bürgermeisterinnen hervorgebracht.

Die Verständigung von Forschung und Praxis auf übergreifende und jeweils lokalspezifische Eckpunkte eines Bürgermeister/in-Profiles wäre also ein echter Fortschritt für die Gleichstellung in der Praxis der Personalauswahl der kommunalen Spitzenpolitik, aber auch darüber hinaus.

Anmerkungen

- 1 Die Autorin ist studierte Psychologin und promovierte Politikwissenschaftlerin; sie hat kürzlich promoviert über „Die ausgeschlossenen Eingeschlossenen. Wahlsituation und Regierungssituation von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern im Geschlechtervergleich“. Die vollständige Arbeit findet sich hier zum kostenlosen Download: https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/receive/mir_mods_00000929.
- 2 *Lars Holtkamp/Elke Wiechmann/Monya Buß*: Genderranking deutscher Großstädte 2017. Nur 8,2 Prozent der Oberbürgermeister/innen sind weiblich, Studie im Auftrag der Heinrich Böll Stiftung, April 2017.
- 3 u. a. *Uta Kletzing*: Die ausgeschlossenen Eingeschlossenen. Wahlsituation und Regierungssituation von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern im Geschlechtervergleich. Fernuniversität Hagen, 2017; *Helga Lukoschat/Jana Belschner*: Macht zu gleichen Teilen – Ein Wegweiser zu Parität in der Politik, 2. Auflage Berlin, 2017.
- 4 u. a. *Lars Holtkamp/Sonja Schnittke*: Die Hälfte der Macht im Visier – Der Einfluss von Institutionen und Parteien auf die politische Repräsentation von Frauen, Bielefeld, 2010; *David H. Gehne*: Bürgermeisterwahlen in Nordrhein-Westfalen, Wiesbaden, 2008.
- 5 u. a. *Helga Lukoschat/Jana Belschner*: Frauen führen Kommunen – Eine Untersuchung zu Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Ost und West, Berlin, 2014.; *Bertelsmann Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- und Gemeindebund (Hrsg.)*: Beruf Bürgermeister/in – Eine Bestandsaufnahme für Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, Gütersloh, 2008.
- 6 u. a. *Uta Kletzing* 2017 (s. Fn. 3); *David H. Gehne* 2008 (s. Fn. 4)
- 7 *David H. Gehne*: Die neuen Bürgermeister. In: *Uwe Andersen/Rainer Bovermann* (Hrsg.): Im Westen was Neues – Kommunalwahl 1999 in NRW, Opladen, 2002, Seite 221–233.
- 8 *Uta Kletzing* 2017 (s. Fn. 3)
- 9 u. a. *Rosemarie Kay*: Gewinnung und Auswahl von Mitarbeiterinnen. In: *Gertraude Krell* (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen, 4. Auflage Wiesbaden, 2004, Seite 163–182.; *Doris Kühne/Walter A. Oechsler*: Diskriminierungsfreie Beurteilung von Mitarbeiterinnen. In: *Gertraude Krell* (Hrsg., s. o.), Seite 183–196.
- 10 *Doris Kühne/Walter A. Oechsler* 2004 (s. Fn. 9)
- 11 Für deren Definition wurden Anforderungen zusammengeführt, die sich u. a. finden in: *Bertelsmann Stiftung et al.* 2008 (s. o.); *Jörg Bogumil/David H. Gehne/Lars Holtkamp*: Gestaltungsfreiheit im Süden größer. In: *Städte- und Gemeinderat* (10), 2003, Seite 26–28.; *Timm Kern*: Warum werden Bürgermeister abgewählt? Eine Studie aus Baden-Württemberg über den Zeitraum von 1973 bis 2003, 2. Auflage Stuttgart, 2008; *Parteischule im Willy-Brandt-Haus*: Der BürgermeisterInnenCheck, unveröffentlichtes Dokument, 2012.