

# Mehr Frauen in die Kommunalpolitik? – (Wie) das geht!



Uta Kletzing

Was muss passieren, damit es mehr Frauen in der Kommunalpolitik werden? Diese Frage stellt sich jeder und jede beim Anblick der Zahlen zu Frauenanteilen in Deutschlands Stadt- und Gemeinderäten, Kreistagen sowie zur Frauenbeteiligung an den kommunalpolitischen Spitzenpositionen. Hier, wo die Demokratie ihre Basis hat, wo Politik von Grund auf gelernt wird, wo die politischen Entscheidungen unmittelbar auf den Alltag und das Lebensumfeld von Frauen und Männern Einfluss nehmen – hier werden nur durchschnittlich ein Viertel der kommunalen Parlamentssitze von Frauen besetzt und nur etwa fünf Prozent der Rathäuser und Landratsämter von Frauen geführt<sup>1</sup>. Und das ziemlich unverändert seit Mitte der 90er Jahre.

Gliederung	Seite
<b>1. Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>2. Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen</b>	<b>3</b>
<b>3. Zukunftsfähige Parteien und vopolitische Organisationen</b>	<b>5</b>
3.1 Die Ehrenamtlichen	5
3.2 Die Hauptamtlichen	8
<b>4. Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit anderen Lebensbereichen</b>	<b>11</b>
4.1 Die Ehrenamtlichen	11
4.2 Die Hauptamtlichen	20
<b>5. Von der Frauenfreundlichkeit zur Zukunftsfähigkeit...</b>	<b>27</b>

## 1. Einleitung

**Es geht um mehr als nur die „Frauenfrage“**

Es stellt sich aber nicht nur die „Frauenfrage“ in der Kommunalpolitik. Der Mangel an jungen Leuten – die Beitritte in politische Parteien machen schließlich seit Jahren die Mitgliedersterberate nicht wett – und die aktuellen Zahlen zu Migrant/innen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in der Kommunalpolitik<sup>2</sup> geben Anlass, die Frage deutlich umfassender zu stellen: *Was muss passieren, damit es mehr nicht-männliche, nicht-ältere und nicht-(nur-)deutsche Menschen in der Kommunalpolitik werden?*

Frauen- und Geschlechterforschung hat auch in anderen Bereichen vielfach unter Beweis gestellt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in der Regel ein Indikator dafür ist, dass generell etwas nicht „im Lot“ ist und ein weitergehender kultureller und struktureller Handlungsbedarf besteht – dessen Befriedigung dann wiederum auch anderen Bevölkerungsgruppen zugute kommt. Daher ist es nicht nur aus gleichstellungspolitischer Perspektive, sondern auch aus *kommunalpolitischer* Perspektive höchste Zeit, dieser Unterrepräsentanz mehr Aufmerksamkeit zu schenken. In diesem Sinne verstehen sich die folgenden Empfehlungen für eine frauenfreundlichere Kommunalpolitik auch als Impulse für eine *zukunftsfähige* Kommunalpolitik, die längst nicht mehr nur von Frauen eingefordert wird – und schon gar nicht nur Frauen zugute käme!

**Breit angelegte Befragung von Kommunalpolitikerinnen**

Um an den entscheidenden Stellschrauben für die kommunalpolitische Beteiligung von Frauen drehen zu können, muss man zunächst wissen, welche diese sind. Über 1.000 ehrenamtliche und hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen aus über 500 repräsentativ ausgewählten Städten und Gemeinden Deutschlands wurden daher von der *EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft* im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend befragt, wie sie in die Kommunalpolitik gekommen sind, was sie hier für Erfahrungen gemacht haben und welchen Handlungsbedarf sie sehen, damit es zukünftig mehr von ihnen gibt. *„Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“* ist damit die umfangreichste Studie, die bislang über Deutschlands Kommunalpolitikerinnen erschienen ist<sup>3</sup>.

## 2. Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen

Deutschlands ehrenamtliche wie hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen stehen, was ihr *Potenzial* betrifft, ihren politischen Kollegen in nichts nach: Sie sind überdurchschnittlich lebens- und berufserfahren sowie langjährig vor Ort verwurzelt. Trotz dieses Potenzials und ihres oftmals langjährigen zivilgesellschaftlichen und/oder politischen Engagements kommen die wenigsten Frauen selbst auf die Idee, sich zur Wahl zu stellen: Erst durch persönliche *Ansprache* und gezielte Aktivierung werden sie für die Kandidatur als Ratsmitglied oder als Verwaltungsspitze gewonnen. Nicht zuletzt können die Kommunalpolitikerinnen das für das kommunalpolitische Engagement bzw. die kommunalpolitische Karriere erforderliche *Zeitbudget* ermöglichen, weil sie im Beruf und/oder bei der Familie Abstriche machen oder die Erwerbstätigkeit und Familienphase bereits hinter sich haben.

**Am Potenzial liegt es nicht**

Nach ihren *Erfahrungen* gefragt, schildern Ehrenamtliche wie Hauptamtliche die Freude, politisch Einfluss nehmen zu können, und die Zufriedenheit, dabei auf hohen familiären bzw. sonstigen privaten Rückhalt zählen zu können. Die Ehrenamtlichen schildern zudem häufig ihre Erleichterung, dass ihre Sorgen bezüglich der eigenen Eignung für das politische Mandat umsonst waren, da sie grundsätzlich über die notwendigen Kompetenzen verfügen. Nicht zuletzt berichten sie über Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung, die sich durch das kommunalpolitische Mandat für sie bieten. Für die hauptamtlichen Landrätinnen, Oberbürgermeisterinnen und Bürgermeisterinnen ist der Umgang mit den Menschen und die Vielfalt der Aufgaben die entscheidende positive Erfahrung, die fast jede von ihnen in den Intensivinterviews an irgendeiner Stelle erwähnt: „*Ich habe den schönsten Beruf der Welt.*“

**Positive Erfahrungen und Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung**

Womit sich die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen eher schwer tun, sind die politische Kultur und die Verwaltungskultur, die sie vorfinden, sowie der Umgang mit dem Thema „Öffentlichkeit“: Dabei berichten die Ratsfrauen über die für sie anhaltende Herausforderung, öffentlich aufzutreten, während die Hauptamtlichen es belastend finden, wie sehr das kommunale Spitzenamt mit der Öffentlichkeit der eigenen Person einhergeht. Was die Ehrenamtlichen zudem negativ anmerken, ist ihr mühsamer Einstieg, den sie häufig „im Alleingang“ ohne kollegiale Unterstützung bewältigen mussten, sowie die institutionellen Einschränkungen des politischen Tuns, das durch gesetzliche Vorgaben und/oder knappe Haushaltskassen begrenzt wird.

**Sozioökonomische Faktoren sind keine Erklärung mehr**

Was lassen sich aus den Wegen und Erfahrungen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Kommunalpolitikerinnen nun für *Handlungsempfehlungen* ableiten? Mit Bezug auf die Einflussfaktoren politischer Partizipation von Frauen, die Hoecker (u. a. 1995) in ihrem „magischen Dreieck“ zusammenfasst, steht fest: An den klassischen *sozioökonomischen Faktoren* wie Bildungs- und Erwerbsstatus, die lange als Argumente in der „Frauenfrage“ herangeführt wurden, kann es inzwischen nicht mehr liegen. Die Hürden sind diesbezüglich in der Generation der vor 1970 geborenen Frauen noch deutlich ausgeprägter als bei Frauen, die heute 40 Jahre alt und jünger sind und in puncto Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse mit den Männern weitgehend gleichgezogen haben bzw. teilweise sogar vorbeigezogen sind.

Bezieht man in den sozioökonomischen Status jedoch auch die Positionierung im Arbeits- bzw. Engagementmarkt ein, so ist die Ausstattung von Frauen für politische Nominierung und Wahl immer noch den Männern unterlegen. Denn: An der prinzipiellen horizontalen und vertikalen Segregation im Arbeits- und Engagementmarkt, also der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in bestimmten beruflichen bzw. politischen Themenbereichen hat sich nicht so viel geändert, als dass man von gleichen Berufs- und Aufstiegschancen bzw. Partizipationschancen von Frauen und Männern sprechen könnte. Die vorhandene Sozialstruktur – wenn auch im Wandel begriffen – stellt sich an dieser Stelle nach wie vor als hinderlich für die politische Beteiligung von Frauen dar.

**Politische Kultur und institutionelle Rahmenbedingungen**

Noch entscheidender kommen jedoch die zwei weiteren Hoeckerschen Dreiecks-Ecken ins Spiel: die *politische Kultur* und die *institutionellen Rahmenbedingungen*. Hier geht es um häufig unreflektierte kulturelle und strukturelle (Ausschluss-)Mechanismen, die Frauen trotz vorhandenen Ehrgeizes und passender Qualifikation von außen gewissermaßen „ausbremsen“ und ihren politischen Ein- und/oder Aufstieg erschweren oder gar verhindern.

Zentrale Handlungsfelder, die aus der Studie hervorgehen, sind daher zum einen die gezielte Förderung des kommunalpolitischen Ein- und Aufstiegs von Frauen durch die *Parteien und die zivilgesellschaftlichen Organisationen* sowie zum anderen die Modernisierung kultureller und institutioneller Gegebenheiten, die systematisch die *Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit anderen Lebensbereichen* erschweren bzw. verhindern.

### 3. Zukunftsfähige Parteien und vorpolitische Organisationen

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass die Frauen einerseits viel Potenzial mitbringen, dieses jedoch erst durch die persönliche Ansprache aus dem Umfeld zur tatsächlichen kommunalpolitischen „Entfaltung“ in Form der Kandidatur für Mandat oder Verwaltungsspitze kommt. Für diese Ansprache sind Parteien und/oder zivilgesellschaftliche Organisationen zentral.

**Persönliche Ansprache  
ist entscheidend**

#### 3.1 Die Ehrenamtlichen

##### 3.1.1 Ihr Potenzial

Die ehrenamtlichen Ratsfrauen sind überaus lebens- und berufserfahren<sup>4</sup>:

- 89 % sind über 40 Jahre alt.
- 45 % haben einen (Fach-) Hochschulabschluss.
- 64 % sind erwerbstätig.
- 71 % sind Mütter.
- 81 % leben in fester Partnerschaft.

Mit durchschnittlich 34-jähriger Ortsansässigkeit sind sie lokale „Urgesteine“, die zudem zu 86 Prozent bereits vor ihrem Mandat ehrenamtlich engagiert waren: 60 Prozent in zivilgesellschaftlichen Vereinen, Verbänden, Netzwerken, Initiativen; 47 Prozent in einer politischen Partei; 30 Prozent in kommunalpolitischen Zusammenhängen. Durch die langjährige örtliche Verankerung kennen sie sich in der kommunalen Materie aus und werden gekannt. Ihr zivilgesellschaftliches und kommunalpolitisches Engagement stellen sich als Ausdruck einer prinzipiellen und in der Regel früh ausgeprägten Engagementbereitschaft dar, die im Lebensverlauf unterschiedliche Formen annimmt - *wenn* der entsprechende Impuls kommt...

**Lokale „Urgesteine“ und  
fest vor Ort verwurzelt**

##### 3.1.2 Die Ansprache von außen

Knapp zwei Drittel der befragten Kommunalpolitikerinnen wurden von Personen mit politischem Bezug, von Personen aus dem beruflichen oder persönlichen Umfeld oder von Familienmitgliedern auf eine mögliche Kandidatur für ein Ratsmandat angesprochen; ein gutes Drittel hatte diesen Impuls aus sich selbst heraus.

### Zivilgesellschaftlich engagierte Frauen ansprechen

Wer also Frauen für die Kommunalpolitik gewinnen möchte, sollte *nicht irgendwen irgendwo*, sondern Frauen in zivilgesellschaftlichen Vereinen, Verbänden, Netzwerken und Initiativen ins Visier nehmen. Sie sind das Reservoir für zukünftige ehrenamtliche Kommunalpolitikerinnen, denn: Die zivilgesellschaftlich engagierten Frauen von heute sind die Kommunalpolitikerinnen von morgen!

### 3.1.3 Erst Zivilgesellschaft – dann Politik

Im vorpolitischen Ehrenamt erwerben sie erste politische Kompetenzen und ein gewisses „politisches Selbstvertrauen“. Hier werden sie politisiert und mit den örtlichen Missständen vertraut. Durch ihr Engagement werden sie für Bürgerinnen und Bürger sichtbar. Und: Sie werden Kommunalpolitikerinnen mit Kontakten und Netzwerken in „die Basis“ hinein und in der Regel mit dem Anspruch, die Rückkopplung der Kommunalpolitik mit der organisierten Zivilgesellschaft auch nach Übernahme des Mandats weiterhin zu pflegen. Was kann man(n) und können Parteien und Kommunalpolitik, aber auch zivilgesellschaftliche Organisationen mehr wollen?

### Brückenschlag zwischen Zivilgesellschaft und Kommunalpolitik

Der Brückenschlag und die personelle Verzahnung zwischen Kommunalpolitik und organisierter Zivilgesellschaft ist somit ein zentraler Erfolgsfaktor, um Frauen für kommunale Mandate zu gewinnen<sup>5</sup>. Allerdings tummeln sich besagte Frauen überlicherweise weniger bei der Feuerwehr oder in den Vereinsvorständen – der *Gender Gap* macht auch vor dem Ehrenamt bzw. den zivilgesellschaftlichen Organisationen nicht halt. Die Freiwilligenarbeit ist ähnlich strukturiert wie der Arbeitsmarkt und die Politik. *Thematisch* gesehen, engagieren sich deutlich mehr Frauen als Männer für „Schule und Kindergarten“, „Soziales“, „Kirche und Religion“ und im Gesundheitsbereich. Deutlich mehr Männer als Frauen engagieren sich dagegen in den Bereichen „Politik und Interessenvertretung“, „Berufliche Interessenvertretung“ und „Lokales bürgerschaftliches Engagement“. *Hierarchisch* gesehen, üben Männer wesentlich öfter Leitungs- und Vorstandsfunktionen bzw. Wahlämter aus – selbst in den zahlenmäßig von Frauen dominierten Engagementbereichen<sup>6</sup>.

Das Thema „bürgerschaftliches Engagement“ wird derzeit in Deutschland zwar rauf und runter diskutiert, gefördert und beforscht – jedoch nicht nur ziemlich *Gender-vergessen*, sondern auch sehr *Kommunalpolitik-vergessen*. Wünschenswert wäre hier zum einen, dass alle Maßnahmen der Engagementpolitik und alle Vorhaben der Engagementforschung immer auch eine Geschlechterperspektive einnehmen und dem Gender Gap im Ehrenamt entgegenwirken. Da auch ein kommunales Mandat ein ehrenamtliches Engagement ist, sollte zum anderen Kommunalpolitik selbstverständlich unter dem Label „Freiwilligenarbeit“ und „bürgerschaftliches Engagement“ mitbetrachtet werden.

### 3.1.4 Holschuld oder Bringschuld?

Umso mehr gilt für Parteien als auch für vorpolitische Organisationen: Sie müssen – im Sinne einer allgemeinen Nachwuchsförderung – eine gezielte Frauenförderung betreiben. Dies scheint den Ortsverbänden der Parteien jedoch nicht präsent genug zu sein bzw. wenn es ihnen präsent ist, so tun sie dennoch zu wenig in dieser Richtung. Die Befragung örtlicher Parteivorsitzender durch Holtkamp/Wiechmann/Schnittke (2009: 51) ergibt, dass sich bei den örtlichen Parteivorsitzenden ein wachsendes Problembewusstsein bei gleichzeitiger „Verhaltensstarre“ ausmachen lässt: Den Parteivorsitzenden ist zumindest teilweise sehr wohl bewusst, dass die politischen Parteien derzeit an Attraktivität – gerade auch für die „von ihnen bevorzugten künftigen Wunschnachwuchspolitiker/innen“ verlieren – und die persönliche Ansprache am meisten nützt. Jedoch scheint „die politische Führungsriege trotz formulierter Einsichten [...] eher in einer abwartenden Haltung zu verharren“. Die „Holschuld“ der potenziell Partei-Interessierten wird hiernach immer noch als größer empfunden als die „Bringschuld“ der Parteien. Zum anderen sehen Holtkamp et al. die fehlende Ansprache von Frauen im Kontext einer generell fehlenden Strategie zur politischen Nachwuchsförderung. Aus ihrer Sicht gibt es keine aktive Rekrutierungsstrategie „weder für Frauen, für Jüngere, noch für die oft beklagte Gruppe des ‚Mittelalters‘ [...] die mitten im Leben und vor allem mitten im Beruf steht.“

**Gezielte Frauenförderung ist ein Muss**

Die Parteien müssen daher aktiv neue Frauen werben sowie bereits vorhandene Frauen auf die Übernahme von Mandaten, Ämtern und Funktionen ansprechen. Dabei müssen die Parteien nicht zuletzt Quoten und Quoren lebendig und konsequent umsetzen.

Um auf eine gewisse systembedingte „Distanz“ bestimmter Bevölkerungsgruppen – insbesondere der nicht-männlichen, nicht-älteren und nicht-(nur-)deutschen Personen – gegenüber konventioneller Partizipation zu reagieren sowie den zunehmenden allgemeinen Zeitgeist einer gewissen „Unverbindlichkeit“ auch in den politischen Partizipationsformen aufzugreifen, ist für Parteien sicherlich auch die Öffnung für Nichtmitglieder und die Unterbreitung von „Schnupperangeboten“ anzudenken.

**Lockerung des Parteikorsetts**

### 3.2 Die Hauptamtlichen

„Hat sich so ergeben...“

Die Kandidatur für das kommunale Spitzenamt wurde von keiner der interviewten Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen gezielt angestrebt. „*Hat sich so ergeben*“ oder „*So etwas kann man sich nicht vornehmen*“ sind diesbezüglich typische Statements der Interviewten. Die Frauen erwerben vielmehr „nebenher“ die Voraussetzungen: eine ausgeprägte Berufsorientierung, langjähriges parteipolitisches Engagement und/oder politisch-berufliche Netzwerke. Unter bestimmten politischen Konstellationen überzeugen diese dann das politische Umfeld der Frauen davon, dass sie die am besten geeigneten Spitzenkandidatinnen für die anstehende Wahl sind.

#### 3.2.1 Ihr Potenzial

Die kommunalen Spitzenpolitikerinnen weisen – wie ihre ehrenamtlichen Kolleginnen – eine umfassende Lebens- und Berufserfahrung auf<sup>8</sup>:

- 89 % sind über 40 Jahre alt.
- 68 % haben einen (Fach-) Hochschulabschluss.
- 100 % waren vor ihrer Amtsübernahme erwerbstätig.
- 80 % sind Mütter.
- 80 % leben in fester Partnerschaft.

Auch sie sind ihrer Region äußerst verbunden: 20 Prozent wurden in der Gemeinde, die sie jetzt führen, geboren; und immerhin 40 Prozent kommen aus dem Bundesland ihres aktuellen Amtssitzes.

**Ausgeprägter Macht- und Gestaltungswillen**

Charakteristisch für diese Frauen, im Vergleich zu ihren ehrenamtlichen Kolleginnen, ist ihre *Dreifachorientierung* auf Familie, Karriere und Politik und ein ausgeprägter Macht- und Gestaltungswillen – gerade auch *innerhalb* der konventionellen politischen Partizipationsstrukturen: „[...] *man muss in Strukturen reingehen, um zu verändern.*“

Sie sind in der Regel früh in eine Partei eingetreten, haben kommunale Mandatserfahrungen gesammelt und sich damit über Jahre und Jahrzehnte ein Netzwerk aus (partei-)politischen Fürsprechern aufgebaut. Eine deutliche Mehrheit hat vor der Amtsübernahme politik- und/oder verwaltungsnahen Tätigkeiten ausgeübt und bringt berufliche und/oder außerberufliche Führungserfahrung ins kommunale Spitzenamt mit. Dadurch haben sie nicht nur wichtige Kompetenzen erworben, sondern auch ihr Können und ihre Loyalität unter Beweis gestellt – aber auch stellen *müssen!*



### 3.2.2 Bewährungsproben

In der Regel wurden die Frauen erst „getestet“. Hierfür sei beispielhaft von einer Bürgermeisterin berichtet, die zunächst für den Landtag kandidierte und im Sinne eines von ihr als „Vorführung“ empfundenen Tests von ihrem Parteiverband einen Wahlkreis zugewiesen bekam, wo ihre Chancen wegen der sehr etablierten Kandidatin einer anderen Partei äußerst gering waren. Die Männer lehnten sich entspannt zurück: *„Wir wollen doch mal sehen. Entweder schafft es die Kleine oder sie stößt sich die Hörner ab.“* Wenige Monate nach ihrer erfolgreichen Wahl ins Landesparlament baten sie dieselben Parteiverbandsvertreter um die Übernahme eines kommunalen Hauptamtes, aus dem heraus sie in der nächsten Legislaturperiode Bürgermeisterin wurde.

**Ein steiniger Weg**

In einem anderen Fall musste die heutige Bürgermeisterin in zweiter Amtsperiode zwei Anläufe unternehmen, um den Wahlsieg davon zu tragen. Nach fünf Jahren Ehrenamt als stellvertretende Bürgermeisterin und Ratsfrau war die zweite Kandidatur deutlich leichter. Beim ersten Anlauf stellte sich die Situation so dar, dass der Parteikollege, der bei der letzten Wahl kandidiert und knapp verloren hatte, aufgrund seiner Tätigkeit in der Landespolitik nicht mehr zur Verfügung stand. Der örtliche Parteiverband saß also in abendlicher Runde zusammen, um gemeinsam Überlegungen hinsichtlich eines potenziellen Kandidaten anzustellen. *„Dann ging es so die Reihe rum, die Leute sehe ich noch vor mir sitzen, und es war die Frage ‚Wer von euch macht es?‘. Dann kam die Reihe zu mir. Ich sagte ‚ich‘. Daraufhin war Schweigen. Und ich dachte, oh Gott, du hast ja von nichts Ahnung. Typisch Frau. Ich war schon wieder bereit, ein Stück zurückzugehen.“* Wurde ihre Kandidatur auch geduldet, so führte die Interviewte ihren Wahlkampf „im Alleingang“ und verlor die Wahl. Im Rückblick sieht sie als einen wichtigen Faktor für ihren Erfolg bei der zweiten Wahl an, dass der amtierende Bürgermeister, gegen den sie die Wahl beim ersten Mal verloren hatte, in den Ruhestand ging. Da er selbst nichts mehr zu verlieren hatte, habe er noch während seiner Amtszeit als ihr stillschweigender Förderer hinter den Kulissen agiert.

### 3.2.3 Ansprache und politische Konstellation

Sich, wie besagte Bürgermeisterin, selbst ins politische Spiel zu bringen, ist jedoch der Ausnahmefall. Auch an die kommunalen Spitzenpolitikerinnen, obwohl politisch engagiert und erfahren sowie mit gewissem Bekanntheitsgrad ausgestattet, wird der Vorschlag zur Kandidatur tendenziell von außen herangetragen. Bei der Mehrheit der Interviewpartnerinnen, auch bei denen ohne Parteibuch, erfolgte die Ansprache aus Parteikreisen, bei einigen wenigen auch seitens ihrer Partner.

**Kandidaturvorschläge  
werden meist von außen  
herangetragen**

Jedoch muss eine *politische Konstellation* vorliegen, die den Weg für die Ansprache einer „Außenseiterin“ ebnet. Die eine mögliche Konstellation folgt dem „Verlegenheits-Prinzip“: Wenn kein anderer

(Mann) kandidieren will, weil die Erfolgsaussichten äußerst gering sind, beispielsweise weil der Gegenkandidat der langjährig etablierte und beliebte Amtsinhaber ist, dann schlägt aufgrund der geringen parteiinternen Konkurrenz die Stunde der Frauen: „[...] weil jeder wusste, dass man nur verlieren kann. [...] Die Männer haben sich alle zurückgezogen und mich beäugt, wie ich das mache.“

#### Ausspielen der „Frauenkarte“

Die andere mögliche politische Konstellation folgt dem „Kontrast-Prinzip“: Wenn im Ausspielen der „Frauenkarte“ die einzige Gewinnchance gesehen wird bzw. sie die Gewinnchance der Partei deutlich erhöht, weil beispielsweise der Amtsvorgänger aufgrund skandalöser Verwicklungen abgewählt werden soll und bei den Wähler/innen ein Bedürfnis nach „frischem Wind“ und „neuem Zeitgeist“ gewittert wird, der Kandidaten, die „mehr vom selben“ verkörpern nicht zugetraut wird.

#### „Trümmerfrauen“-Syndrom

In beiden Fällen können auch die anspruchsvollen bzw. unangenehmen politischen Aufgaben, die in der nächsten Wahlperiode anstehen, der Grund dafür sein, dass keiner kandidieren will bzw. eher einer Außenseiterin das anstehende Krisenmanagement zugetraut wird – das „Trümmerfrauen“-Syndrom: „*Ich sollte das Ganze sortieren, den zerstrittenen Stadtrat in Ordnung bringen, regional wieder das Gespräch führen [...] und das Land überzeugen, die Region wieder mit Fördergeldern zu unterstützen.*“

### 3.2.4 Entwicklungsangebote – auch für Frauen

Die daraus folgenden Handlungsempfehlungen an die politischen Parteien erscheinen recht einfach und offensichtlich: zum einen Frauen innerparteiliche Entwicklungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten in Gremien und Führungsfunktionen bieten – und dies *nicht* nur in spezifischen politischen Konstellationen; zum anderen auch Frauen im Blick haben, die (noch) nicht Parteimitglieder sind, denn gerade in kommunalen *Chefsesseln* ist bürgerorientierte parteiübergreifende Politik gefragt, die auch – und vielleicht sogar *gerade* - ohne Parteibuch gemacht werden kann; last but not least Frauen proaktiv ansprechen und zur Übernahme von Mandaten, Ämtern und Funktionen ermutigen bzw. sie nicht *entmutigen*, wenn sie sich selbst vorschlagen.

Solange Parteien sich in der Rekrutierung ihres Spitzenpersonals auf kommunaler Ebene von überkommenen Rollenmustern und eingefahrenen, die männlichen *Bewerber* begünstigenden Strukturen leiten lassen, bleiben wichtige Potenziale unbeachtet und gehen politische Talente verloren.

## 4. Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit anderen Lebensbereichen

Wer Kommunalpolitik machen will, muss Zeit mitbringen. Die Befragung der Ratsfrauen ergibt, dass die Hälfte der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen zehn bis 30 Stunden wöchentlich mit Kommunalpolitik verbringt. Über die Hälfte der hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen berichtet von 60- bis 80-Stunden-Wochen.

**Kommunalpolitik kostet  
Zeit**

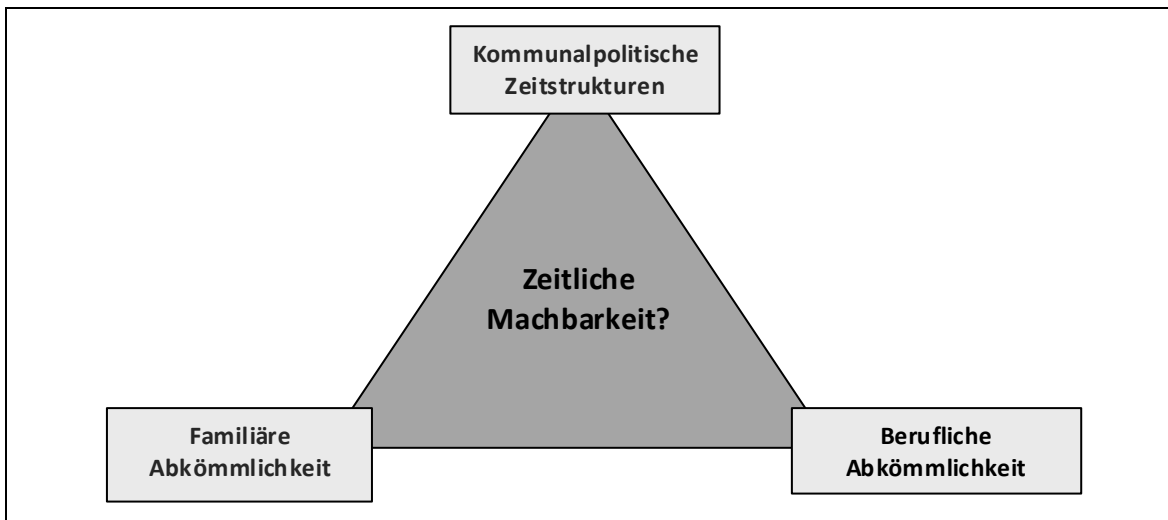
Die Studie spricht eine sehr deutliche Sprache, dass ehrenamtliches wie hauptamtliches kommunalpolitisches Engagement besser mit anderen Lebensbereichen vereinbar sein sollte - für Ratsfrauen wie für kommunale Spitzenpolitikerinnen – damit nicht nur Menschen *ohne Fürsorgeverpflichtungen* in der Kommunalpolitik vertreten sind. Die Studie zeigt, dass die gegenwärtigen Kommunalpolitikerinnen keine oder wenig Fürsorgeverpflichtungen für Kinder oder andere Familienangehörige haben. Sie sind zwar zu 71 Prozent (Ehrenamtliche) bzw. 80 Prozent (Hauptamtliche) Mütter, jedoch sind ihre Kinder entweder „aus dem Gröbsten raus“, oder sie haben Partner, die maßgeblich bei der Fürsorge unterstützen und den Kommunalpolitikerinnen damit den Rücken für die Kommunalpolitik frei halten.

Die Frage der Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit anderen Lebensbereichen stellt sich für die Ratsfrauen als ein „Spagat hoch drei“<sup>9</sup> zwischen Familie, Beruf und Ehrenamt dar. Für die Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen geht es um die auch für andere gesellschaftliche Bereiche zunehmend thematisierte Herausforderung, Karriere bzw. Führungstätigkeit mit Privatleben und/oder Familie in Einklang zu bringen.

**Spagat zwischen Familie,  
Beruf und Ehrenamt**

### 4.1 Die Ehrenamtlichen

Die zeitliche Machbarkeit eines kommunalen Mandats hängt für Frauen wie für Männer davon ab, wie gut kommunalpolitische Zeitstrukturen zu den Möglichkeiten der familiären und beruflichen Abkömmlichkeit passen.



**Abb. A 10-1 Die drei Komponenten der zeitlichen Machbarkeit des kommunalen Mandats**

#### **Zeitmangel als Haupthemmnis**

Gut ein Drittel der befragten Ehrenamtlichen nennt „Zeitmangel“ als vermutetes Hemmnis bei anderen Frauen, kommunalpolitisch aktiv zu werden. 29 Prozent der Befragten fordern, mehr zeitliche Freiräume zu schaffen, vor allem unter dem Aspekt der Vereinbarkeit mit Beruf und Familie. Mit Blick auf das persönliche und berufliche Umfeld betrachten 31 Prozent der Kommunalpolitikerinnen die fehlende Unterstützung durch das persönliche Umfeld als Hemmnis für Frauen, in der Kommunalpolitik aktiv zu werden. Ähnlich ist die Einschätzung der mangelnden Unterstützung durch den Partner; drei von zehn Kommunalpolitikerinnen sehen dies als zutreffenden Grund an. Ein knappes Drittel der Befragten sieht in der fehlenden Unterstützung des Arbeitgebers einen Hinderungsgrund.

#### **4.1.1 Familie und/oder Beruf**

#### **Unterstützung durch Familie und Partner**

Bezüglich ihrer familiären Abkömmllichkeit müssen sich Frauen, die sich mit dem Gedanken eines kommunalen Mandats tragen, im Wesentlichen mit ihrem persönlichen Umfeld – allen voran mit dem Partner – abstimmen. In der Regel haben die Befragten sich vorab der Zustimmung ihrer Partner zu ihrem kommunalpolitischen Engagement versichert und werden diesbezüglich auch nach Antritt des kommunalen Mandates tendenziell nicht enttäuscht.

Nach der Unterstützung durch ihren Partner<sup>10</sup> befragt, gibt auf einer Skala von 1 bis 10 die Hälfte der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen die Höchstwerte 9 und 10 an. Nimmt man noch die Werte 7 und 8

dazu, so fühlen sich 80 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen von ihrem Partner unterstützt.

Die Mandatsträgerinnen können ihre Entscheidung für die Kommunalpolitik umso freier treffen, je weniger alleinige Fürsorgezuständigkeit für Familienangehörige besteht. Hier stellt sich die Frage nach der Unterstützung durch den Partner, das persönliche Netzwerk (Eltern, Freunde etc.) und die Möglichkeit bezahlter Betreuung (Tagesmutter, Babysitter, Pflegekraft etc.).

**Fürsorgezuständigkeit  
für Familienangehörige**

Bei der beruflichen Abkömmlichkeit sind dagegen tendenziell weniger verhandelbare äußere Bedingungen ausschlaggebend. Immerhin 64 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen sind erwerbstätig, jedoch entweder in Teilzeit und/oder mit Möglichkeiten, sich ihre Arbeit zumindest teilweise flexibel einzuteilen. Von den 36 Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen, die nicht erwerbstätig sind, sind die Mehrheit Rentnerinnen bzw. Pensionärinnen.

Reiser (2006: 140) hat in ihrer geschlechterübergreifenden Untersuchung von Ratsfrauen und -männern in Großstädten gleichfalls verdeutlicht, dass die Vereinbarkeit von Mandat und Beruf – und dies gilt in ihrer Untersuchung auch für die *männlichen* Kommunalpolitiker – einem schwierigen Balanceakt gleichkommt. Nur drei Prozent der Befragten in Reisers Untersuchung halten die Vereinbarkeit des Mandats mit dem Beruf für problemlos möglich. 53 Prozent halten die Vereinbarkeit für schwierig; und 43 Prozent erachten es sogar als unmöglich, als Mandatsträger/in berufstätig zu sein.

Wenn man die beiden zeitrelevanten Dimensionen *Fürsorgeverpflichtungen für Kinder* und *Erwerbssituation* miteinander kombiniert, wird noch deutlicher, wer Zeit für Kommunalpolitik hat: Diejenigen, die weder Kinder im Haushalt haben, noch erwerbstätig sind, machen ein Viertel und damit die größte Gruppe der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen aus. Es folgen mit etwa gleichen Anteilen von rund 20 Prozent die Gruppe, die zwar Kinder im Haushalt hat, aber Teilzeit arbeitet und die Gruppe, die keine Kinder im Haushalt hat, aber Vollzeit arbeitet. Folglich hat man Zeit für Kommunalpolitik, wenn man weder Kinder zu betreuen hat noch erwerbstätig ist, oder man bei dem einen oder anderen nur begrenzt Verpflichtungen eingeht bzw. Abstriche macht.

**Kinderlose, nicht  
erwerbstätige Frauen  
sind größte Gruppe**

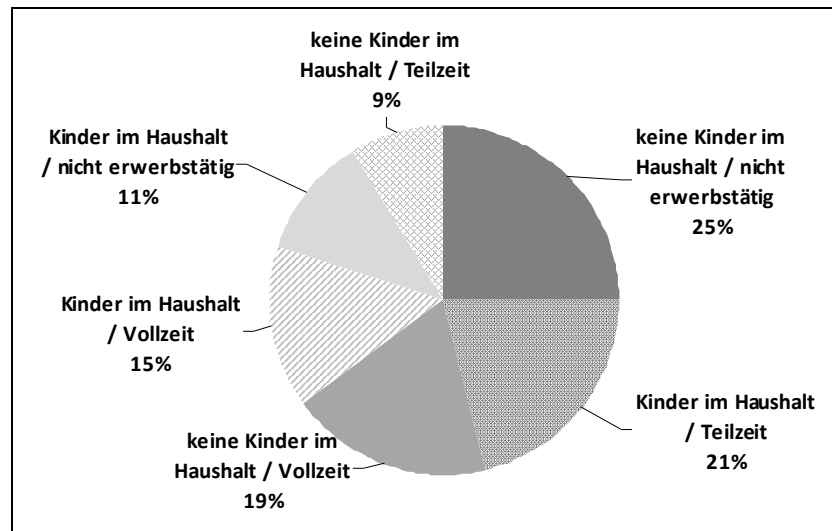


Abb. A 10-2

#### Fürsorge- und Erwerbsverpflichtungen der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (N=1.036)

#### „Lebensstil-Pionierinnen“

Dass die Ausübung eines kommunalen Mandates dennoch nicht *nur* eine Frage des Zeitbudgets zu sein scheint, zeigt die vierthäufigste Gruppe der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen: die Frauen mit Kindern im Haushalt *und* einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit. Diese „Lebensstil-Pionierinnen“ leben den dreifachen Lebensentwurf nicht etwa phasenweise nacheinander, sondern gleichzeitig. Strikt nach Zeitlogik gedacht, müssten sie die kleinste Gruppe darstellen, weil man bei ihnen am wenigsten Zeit für ein kommunalpolitisches Ehrenamt vermuten würde. Sich die Rahmenbedingungen, unter denen sie dies tun (können), genauer anzuschauen, könnte aufschlussreich für die zukunftsweisende Gestaltung der Vereinbarkeit von (kommunalpolitischem) Ehrenamt, Beruf und Familie sein.

Zu vermuten wäre, dass hier familiäre Rahmenbedingungen gegeben sind, die gleichzeitig *Handlungsempfehlungen* sind, damit auch Menschen mit familiären Fürsorgeverpflichtungen in der Kommunalpolitik tätig werden können: eine vorhandene Infrastruktur/Kostenbeteiligung für Kinderbetreuung und/oder Pflege sowie partnerschaftliche Lebensverhältnisse.

#### Unterstützungsdreiklang: Infrastruktur, Finanzen, Zeit

Die Frage der Unterstützung bei Kinderbetreuung und/oder Pflege ist ohne Zweifel eine, die nicht nur Kommunalpolitikerinnen, sondern alle Eltern bzw. Söhne/Töchter betrifft, die ein Leben *neben* dem Mutter- und Vatersein bzw. der Pflegezuständigkeit für Eltern haben möchten. Hier ist nicht nur die Kommune als Akteur gefragt, sondern hier kommen alle Akteur/innen und Maßnahmen ins Spiel, die gesamtgesellschaftlich und –politisch zum Thema „Vereinbarkeit von

Familie mit anderen Lebensbereichen“ in der Diskussion sind und sich als Unterstützungs-Dreiklang „Infrastruktur, Finanzen, Zeit“ zusammenfassen lassen<sup>11</sup>.

Spezifisch für die Kommunalpolitik(erinnen) ist sicherlich der vielversprechende Ansatz, den Ratsfrauen und -männern mit Fürsorgeverpflichtungen und ohne die entsprechende Person „im Rücken“, die sich darum kostenfrei kümmert, die anfallenden Kosten für Kinderbetreuung und Pflege während kommunalpolitischer Termine zumindest anteilig zu erstatten. Denn bei aller Infrastruktur, die hoffentlich in näherer Zukunft dafür entstehen wird, werden damit voraussichtlich trotzdem nicht alle kommunalpolitischen (Un-)Zeiten abgedeckt sein.

Gerade in Zeiten, wo die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen – auch in der Kommunalpolitik – häufig noch entsprechend dem „Ernährermodell“ funktionieren, welches Frauen als Zuständige für den häuslich-familiären Lebensbereich und als Rückenfreihalterinnen für ihre Partner und Väter ihrer Kinder konstruiert, spielen die Partner der (potenziellen) Kommunalpolitikerinnen eine entscheidende Rolle, damit die Frauen in die Politik einsteigen können. Die Intensivinterviews verdeutlichen das Spektrum, in dem sich die Unterstützung durch den Partner bewegen kann: Das Mindestmaß besteht darin, dass die Kommunalpolitikerinnen seitens ihrer Partner nicht von ihrem Engagement abgehalten werden – der Partner also Verständnis zeigt und sie „gewähren lässt“. Darüber hinaus äußert sich Unterstützung seitens der Partner einerseits in einem vergleichsweise hohen Maß an Familien- und Hausarbeit. Durch diese praktische Unterstützung halten die Partner den Stadt- und Gemeinderätinnen – vor allem den berufstätigen – zumindest punktuell den Rücken frei und machen damit das kommunalpolitische Engagement ihrer Partnerinnen überhaupt möglich. Andererseits besteht die Unterstützung der Partner darin, den Kommunalpolitikerinnen auch moralisch den Rücken zu stärken. Einige der interviewten Kommunalpolitikerinnen greifen auf ihre Partner als vertraute Zuhörer und Feedback-Geber zurück.

**Entscheidende Rolle der Partner**

Bezüglich der Handlungsempfehlungen für die Arbeitgeber, damit es mehr Frauen in der Kommunalpolitik werden, soll an dieser Stelle auf die Diskurse und Bestrebungen sowohl zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als auch zur „Engagementförderung in Unternehmen“ verwiesen werden, da sie auf die Ermöglichung von Kommunalpolitik übertragbar sind. Die Maßnahmen ähneln denen familienfreundlicher Arbeitsorganisation und -kultur: Hier sind neben der grundsätzlichen Unterstützungsbereitschaft des Arbeitgebers gleichfalls vor allem flexible Arbeitsmodelle ausschlaggebend, die in mehr Arbeitskontexten möglich bzw. ermöglichbar sind, als auf den ersten Blick häufig erkennbar<sup>12</sup>. Arbeitgeber, Gewerkschaften und kommunalpolitisch Engagierte sollten gemeinsam Arbeitsmodelle vereinbaren und erproben, bei denen die flexible Handhabung von Arbeitszeit und Arbeitsort kommunalpolitisches Engagement und Erwerbstätigkeit besser ver-

**Unterstützung durch Arbeitgeber**

einbar machen. Flexible Arbeitsmodelle können sich auch für den Arbeitgeber positiv auswirken, da dadurch ggf. der Freistellungs- bzw. Arbeitszeitreduktionsbedarf ihrer kommunalpolitisch tätigen Beschäftigten gesenkt werden kann.

#### 4.1.2 Kommunalpolitik

##### Zeitliche Taktung von Kommunalpolitik

So wie familiäre und berufliche Rahmenbedingungen gestaltbar sind, sind es kommunalpolitische auch bzw. sollten sie es auch sein. Damit würde Familien und Arbeitgebern die Unterstützung und den Mandatsträgerinnen selbst ihre Vereinbarkeitssituation deutlich erleichtert. Sowohl die familiäre als auch die berufliche Abkömmlichkeit hängen selbstredend von der zeitlichen Taktung ab, die seitens der kommunalpolitischen Strukturen vorgegeben wird. Hier stellen sich vor allem drei Fragen:

- *Wann* finden die kommunalpolitischen Termine in der Regel statt?
- *Wie planbar* ist die kommunalpolitische Tätigkeit?
- *Wie viel Zeit* beansprucht die Ratstätigkeit insgesamt?

##### Terminmanagement

Bezüglich der ersten Frage ist davon auszugehen, dass Menschen mit familiären und/oder beruflichen Verpflichtungen andere Zeitmuster bevorzugen als Menschen ohne Verpflichtungen. Hier ist das politische Umfeld der Stadt- und Gemeinderätinnen – möglicherweise auch in jeder Legislaturperiode neu – gefragt, entsprechende Spielräume auszuloten, um die kommunalpolitischen Zeitbedarfe mit den familiären und beruflichen Zeitmustern der Mandatsträger/innen vereinbarer zu machen.

##### Planbarkeit der kommunalpolitischen Tätigkeit

Die Planbarkeit der kommunalpolitischen Tätigkeit ist ein nicht zu überschätzender Dreh- und Angelpunkt für die Vereinbarkeitsfrage, denn sie erleichtert nicht nur die Vereinbarkeit mit familiären Fürsorgeverpflichtungen, sondern sie unterstützt auch die Bewilligung *betrieblicher* Freistellungen und ihre Akzeptanz (Reiser 2006: 164). Hier geht es beispielsweise – natürlich immer im Rahmen der Möglichkeiten des durchaus *auch mal*, aber eben *nicht nur* spontanen politischen Geschäfts – darum, dass die partei- und kommunalpolitischen Termine mit den Beteiligten abgestimmt, langfristig bekannt gemacht und entsprechend der vereinbarten Anfangs- und Endzeiten auch tatsächlich eingehalten werden.



### Zeitmanagement

Um an dem mit einem kommunalen Mandat verbundenen Zeitumfang zu drehen, sind zwei Aspekte bedeutsam: das Bemühen aller Beteiligten um so wenig Zeitaufwand und -verschwendung wie möglich und die wahrgenommene Sinnhaftigkeit bzw. der sichtbare „Ertrag“ der eingesetzten Zeit.

Elf Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen kritisieren die *Sitzungs- und Redekultur* in der Kommunalpolitik und beschreiben sie mit Begriffen wie „*Endlosdiskussionen*“ und „*monologartige Vorträge*“, die die Entscheidungsfindung unnötig verlangsamen. Kommunalpolitische Arbeit sollte daher so (Zeit-)ressourcenschonend wie möglich gestaltet werden, z. B. durch

- Sitzungsvorbereitung und -nachbereitung *auch* elektronisch,
- Sitzungsmoderation, die der üblichen *politischen Redekultur* des ‚Es wurde zwar schon alles gesagt, aber noch nicht von allen...‘ Einhalt gebietet,
- disziplinierte und sachorientierte Ratskollegen und –kolleginnen, die sich um Sachdebatten bemühen und nicht parteitaktisch und –strategisch motivierte Endlosdiskussionen führen,
- Begleitung beim Einstieg und bei der Einarbeitung in komplexe Themen durch *erfahrene Paten/Patinnen* und/oder durch *Seminare, Trainings und Coachings* sowie
- Transparenz, Verschlinkung und Entbürokratisierung von Verfahren

Solange diese effizienzsteigernden Maßnahmen jedoch eine „technische Übung“ bleiben, ist dem von Holtkamp et al. (2009: 53) benannten Problem keine Abhilfe geschaffen, dass die an der Kommunalpolitik Beteiligten immer unterschiedliche Zeitbudgets zur Verfügung haben werden und es für Gruppen mit mehr Zeit immer „sehr viel leichter [sein wird], die Fäden in der Hand zu halten, Gespräche zu führen, Absprachen zu treffen und ihre Netzwerke zu pflegen“ als für Gruppen mit weniger Zeit. Hier muss es auch darum gehen, dass das kommunalpolitische Geschehen – insbesondere die Entscheidungen – auch tatsächlich in der Zeit getroffen werden, die *alle* erübrigen können und nicht stattdessen und/oder zusätzlich unter *einigen wenigen* hinter den Kulissen.

Kommunalpolitik muss an dieser Stelle aus einem Dunstkreis von Vorurteilen und Vorbehalten herausgeholt werden, die sie vorrangig mit „Kungelei“, mit „Hinterzimmertreffen“ und mit „Platzhirschgehebe“ in Verbindung bringen. Nicht zuletzt, weil die individuelle Bewertung des Zeitaufwands auch immer in Abwägung der Kosten gegen-

### Schonender Umgang mit Zeitressourcen

### Abschied von „Kungelei“ und „Hinterzimmer“

über dem Nutzen bzw. dem persönlichen „Profit“, den die Kommunalpolitikerinnen aus der Ratstätigkeit ziehen, erfolgt.

#### Nutzenmaximierung oder: What's in it for me?

Der „Profit“ könnte deutlich erhöht werden, gäbe es nicht die Dinge, die die Fragen auf die Frage „Was gefällt Ihnen *nicht* an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?“ benennen und die vorrangig Aspekte der politischen Kultur betreffen.

#### Klagen über Arbeitsklima und Arbeitsweise

Jede fünfte befragte kommunale Mandatsträgerin, unabhängig von der politischen Partei, klagt über das *Arbeitsklima und die Arbeitsweise* in der Kommunalpolitik. Hier fallen Äußerungen wie „*giftige Atmosphäre*“ und „*polemischer Ton*“, „*Grabenkämpfe*“ und „*Mobbing*“, aber auch „*Profilierungssucht*“ und „*Vetternwirtschaft*“. Aus Sicht der Befragten werde zu wenig sachorientiert und zu sehr im Sinne persönlicher (Macht-)Interessen agiert. Die Arbeitsweise wird als unkooperativ empfunden, weil Informationen bewusst zurückgehalten und Ämter informell und intransparent vergeben würden. Nach Unterstützungsbedarf gefragt, wünscht sich knapp ein Fünftel der Befragten, wiederum unabhängig von der politischen Partei, explizit mehr Unterstützung durch ihre Partei. Frauen sollen allgemein gefördert und bestärkt werden; konkret sollten Frauen mehr Chancen auf Führungspositionen eingeräumt werden.

Von 19 Prozent der Befragten wird beklagt, dass es mehr um *Partei-politik* gehe als um die Bürgerinnen und Bürger und man sich „*verbiegen*“ müsse, um dem Fraktionszwang zu entsprechen. 13 Prozent der Befragten berichten von ihrer Erfahrung, dass die Fraktionsdisziplin und das Beharren auf parteipolitischen Standpunkten es erschwere bzw. im Falle von „*Blockadepolitik*“ sogar verhindere, dass „*gemeinsame Nenner*“ gefunden werden.

#### Belastung durch bürokratische Strukturen

Neben diesen Aspekten politischer Kultur kritisiert fast die Hälfte der Kommunalpolitikerinnen die *externen Rahmenbedingungen* kommunalpolitischer Tätigkeit. Fast jede Vierte klagt über bürokratische Strukturen – genannt werden u. a. „*Überverwaltung durch Vorgaben und Gesetze*“ und „*zähe Verwaltungswege und Umsetzung von Entscheidungen*“ – und den daraus resultierenden immensen Zeitbedarf für das politische Ehrenamt. Fast jede achte Kommunalpolitikerin ist darüber unzufrieden, dass ihr durch fehlende rechtliche Befugnisse und/oder finanzielle Mittel teilweise die Hände gebunden sind: Länder-, Bundes- und EU-Recht beschränken die kommunalen Wirkungsmöglichkeiten ebenso wie die meist äußerst angespannte Haushaltslage der kommunalen Kassen. Auch wird die fehlende Ankerkennung und Wertschätzung der Arbeit kommunaler Mandatsträger/innen beklagt<sup>13</sup>.

Hier sind die Parteien und die Ratsfraktionen gefragt; hier sind aber auch der kommunale Rat und die kommunale Verwaltung mit ihren eigens aufgestellten kulturellen und institutionellen „Spielregeln“ gefragt, um langfristig das Image- und Attraktivitätsproblem der Kommunalpolitik zu lösen. Angesichts der steigenden Anzahl von Frauen und Männern mit Lebensentwürfen, die Beruf und Familie vorsehen, muss Kommunalpolitik mit der Familie und dem Beruf vereinbarer gemacht werden sowie ein Ort sein, wo sich das Nützliche mit dem Angenehmen verbinden lässt. Wer das kommunalpolitische Engagement von Frauen – bzw. von Menschen mit wenig Zeit – fördern will, muss sich in den verschiedensten Bereichen und grundlegend mit dem Thema „Zeit“ auseinandersetzen.

#### **Kein Hexenwerk – und auch woanders gefragt!**

Dazu gehört auch, kommunalpolitische Kompetenzen sichtbarer zu machen. Es kann Frauen, die sich mit dem Gedanken des kommunalpolitischen Einstiegs tragen, den Zugang erleichtern und ihre „Anfängerinnen-Ängste“ verringern, wenn die Kommunalpolitik nicht wie ein „Hexenwerk“ erscheint. Es sollte kommuniziert werden, dass nicht nur die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern auch Kompetenzen aus der Familienarbeit und/oder dem zivilgesellschaftlichen Engagement wie z. B. Zeitmanagement, Organisationsfertigkeiten sowie der Umgang mit unvorhersehbaren Situationen und mit Konflikten für die kommunalpolitische Tätigkeit verwertbar sind.

**Anforderungen und wichtige Kompetenzen sichtbarer machen**

Umgekehrt fordert und fördert die Ausübung des kommunalen Mandates Kompetenzen, die beruflich von Nutzen sein können. Gegenüber Arbeitgebern könnte die Herausarbeitung kommunalpolitischer Kompetenzen Kommunalpolitik als Lernfeld aufwerten und die *Wertschätzung* des kommunalpolitischen Engagements seitens des betrieblichen Umfeldes – laut Reiser (2006) ein zentraler Einflussfaktor auf die tatsächliche Umsetzung der gesetzlichen Freistellungsregelungen – erhöhen. Soziale Kompetenzen, wie beispielsweise Krisenfestigkeit und Teamfähigkeit, werden zunehmend im Berufsleben geschätzt, wie auch der Freiwilligen-Survey bestätigt:

**Nutzen der Kommunalpolitik für Berufstätigkeit**

„Viele Tendenzen in der Entwicklung des Arbeitsmarktes deuten darauf hin, dass soziale und organisatorische Kompetenzen im Zuge der Umwandlung von Industriegesellschaften in Dienstleistungs- und Wissensgesellschaften eine größere Bedeutung erhalten: Dazu zählen zum Beispiel rhetorische Fähigkeiten, die Fähigkeiten, in Konflikten zu vermitteln, in Gruppen moderierend ein Ergebnis zu erzielen oder auch die Fähigkeit, ein Projekt zu organisieren und zum erfolgreichen Ende zu bringen, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Viele Tätigkeiten im bürgerschaftlichen Engagement vermitteln diese Fertigkeiten“ (Gensicke et al. 2006: 27).

### Gegenseitiges Profitieren von Engagement, Beruf und Familie

Es gibt in jedem Fall gute Gründe zur Annahme, dass die drei Lebensbereiche – Engagement, Beruf und Familie – voneinander profitieren, weil die jeweils in einem Bereich erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten auch in die anderen Bereiche hineinreichen und dort von Nutzen sind. Diese sogenannten „spill-over-Effekte“ zwischen den verschiedenen Lebensbereichen wie auch die Möglichkeit zum informellen Kompetenzerwerb im kommunalpolitischen Bereich sollten künftig noch besser erforscht und systematisiert werden. Hier liegen Argumentationsreserven, die unbedingt für die Steigerung der Attraktivität und Akzeptanz von Kommunalpolitik genutzt werden sollten.

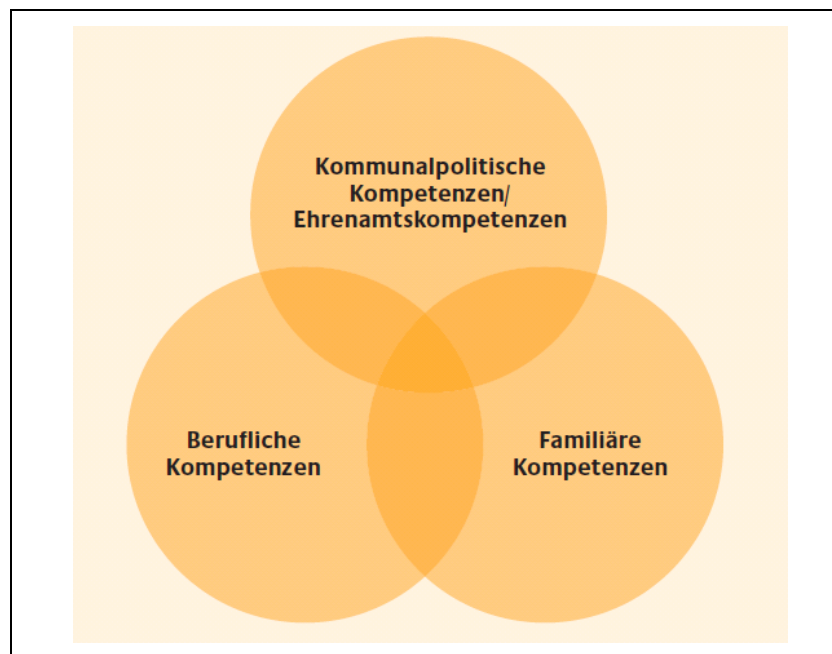


Abb. A 10-3 Kompetenzüberschneidungen

## 4.2 Die Hauptamtlichen

### 4.2.1 Vorhang auf für „späte Karriere“

Die Sozialisation der späteren (Ober-)Bürgermeisterinnen und Landrätinnen zu selbstbewussten Frauen legt den Grundstein für einen Lebensentwurf, der die gestaltende Teilhabe am öffentlichen Geschehen – sei es über den Beruf, sei es über die Politik oder über beides – umfasst. Die Ambitionen der späteren kommunalen Spitzenpolitikerinnen schlagen sich zunächst in anspruchsvollen beruflichen Ausbildungen bzw. Werdegängen und in frühen Einstiegen ins politische Engagement nieder. Die Orientierung auf Partnerschaft und Familie wird

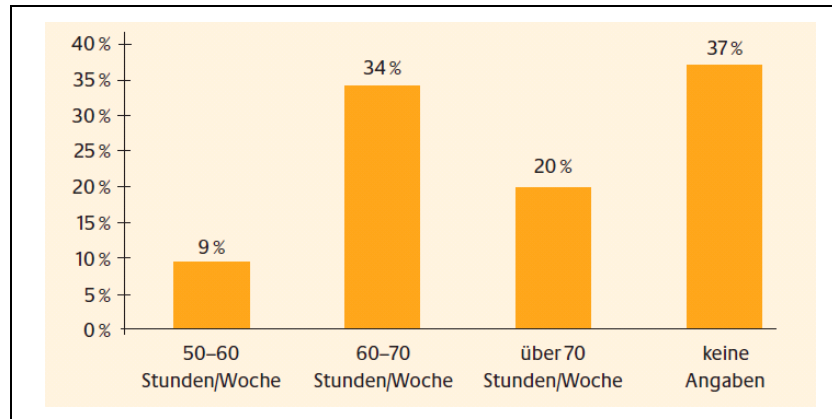
dabei jedoch nicht aufgegeben. Je nach Lebensphase werden die zeitlichen Prioritäten zwischen Beruf, Politik und Familie unterschiedlich gesetzt. Ist die Familie in der Regel der Bereich, der die Prioritäten vorgibt, so ist dennoch charakteristisch, dass nur wenige Frauen familienbedingt das politische Engagement und/oder die Erwerbstätigkeit für längere Phasen komplett aussetzen.

Mit der Übernahme des kommunalen Spitzenamtes beginnt nun der Lebensabschnitt, in dem der Karriere, die berufliches und politisches Engagement miteinander vereint, Vorrang gegeben wird. Und gegeben werden *kann!* Es ist der Zeitpunkt im Leben der Kommunalpolitikerinnen, zu dem die – wie auch bei Männern langjährig gewachsene – Befähigung für das politische Spitzenamt erreicht ist und gleichzeitig eine Lebenssituation vorliegt, in der die Berufspolitik realistisch mit anderen Lebensbereichen vereinbar erscheint: Die Kinder sind entweder bereits aus der betreuungsintensiven Phase hinausgewachsen und/oder die Partner übernehmen verstärkt Fürsorgepflichten. Dadurch kann die Karriereorientierung der Frauen als „späte Chance“ in einem Maße in die Tat umgesetzt werden, wie es bisher nicht möglich war. Auch andere Politikerinnen-Studien arbeiten heraus, dass in einer bestimmten Lebensphase *nicht aktiv verfolgte* Karriereziele keinesfalls mit *nicht vorhandenen* Karrierezielen verwechselt werden sollten (u. a. Geißel 1999: 116 ff.) – eine Erkenntnis, die davor schützen sollte, das „schlummernde Potenzial“ bzw. die „schlummernde Ambition“ von Frauen zu unterschätzen.

**Gute Rahmenbedingungen in späteren Lebensabschnitten**

Über die Hälfte der hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen berichten über 60- bis 80-Stunden-Wochen. Gemeindefin zu sein, geht – wie auch Spitzenpositionen in anderen gesellschaftlichen Bereichen – mit hohen zeitlichen Verpflichtungen einher. In den kommunalen Spitzenämtern liegt die Rund-um-die-Uhr-Arbeitsbelastung auch darin begründet, dass erstens die Arbeitszeiten der hauptamtlichen kommunalen Verwaltung, zweitens der ehrenamtlich tätigen Ratsmitglieder und drittens die außerhalb von üblichen Erwerbszeiten gelegenen repräsentativen Termine im eigenen Arbeitsrhythmus vereint werden müssen.

**60- bis 80-Stunden-Wochen**



**Abb. A 10-4** Wöchentlicher Arbeitsaufwand der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen (N=56)

#### 4.2.2 Viel Rückhalt – wenig Fürsorgeverpflichtungen

##### Umfeld als Ausgleich und Unterstützung

Fast alle Interviewten betonen die Notwendigkeit von privatem Ausgleich und Unterstützung aus ihrem persönlichen Umfeld. *„Man braucht Rückenwind, man kann es nicht im Alleingang machen wollen. Man braucht Menschen, die hinter einem stehen und immer wieder motivierend tätig sind.“*

Frauen in kommunalpolitischen Spitzenpositionen sind auf Partner angewiesen, die dieses Arbeits- und Lebensmodell aktiv mittragen, oder auf ein unterstützendes Umfeld, falls keine feste Partnerin bzw. kein fester Partner vorhanden ist. Eindeutiger als die ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen und vergleichbar mit ihren Kolleginnen in Führungspositionen anderer gesellschaftlicher Bereiche stehen die (Ober-)Bürgermeisterinnen und Landrätinnen vor der Wahl zwischen einem Leben mit einem Partner, der zu einem partnerschaftlichen Lebensmodell bereit ist, *oder* einem Leben ohne Partner.

##### „Vetorecht“ der Familie

Wohl um den notwendigen privaten Rückhalt wissend, erfolgt die Abwägung des Für und Wider der Kandidatur für das kommunale Spitzenamt mehrheitlich gemeinsam mit den engsten Bezugspersonen. Bei den Frauen, die Partner und Kinder haben, sind diese die Allerersten, denen von dem Angebot erzählt wird; bei denen ohne eigene Familie wird die Herkunftsfamilie, z. B. Eltern und Geschwister, einbezogen. Die Frauen wägen sorgfältig ab und beziehen, wenn vorhanden, Partner und Kinder in die Entscheidung für oder gegen die Kandidatur nicht nur ein, sondern geben ihnen vielfach ein gewisses „Vetorecht“: *„Wenn die Familie damals Nein gesagt hätte, hätte ich das auch nicht gemacht.“*

Die große Bedeutung, die die Interviewten ihren Familien beimessen, könnte zum einen dafür stehen, dass sie die bisherige Unterstützung durch Partner und/oder Kinder sehr wertschätzen und ihnen dies auch zeigen wollen, indem sie sie mitbestimmen lassen. Zum anderen streben sie keine Karriere um jeden Preis an, sondern nur innerhalb eines Interessenausgleichs. Daraus würde auch folgen, dass sie ahnen, ihr Amt ohne ihre Familie nicht bewältigen zu können. „*Familie [...] dann kommt lange nichts. Nur auf die Familie kann man sich im Endeffekt auch verlassen.*“

80 Prozent der befragten Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen haben Kinder, jedoch sind sie in der Regel – wie auch die der ehrenamtlichen Kolleginnen – „aus dem Größten raus“. Bei nur acht Prozent sind die Kinder bis 16 Jahre, bei 72 Prozent dagegen über 16 Jahre alt. Jede fünfte kommunale Spitzenpolitikerin hat keine Kinder.

**Frauen in kommunalen Spitzenämtern: nur acht Prozent haben Kinder unter 16**

63 Prozent der kommunalen Spitzenpolitikerinnen haben einen festen Partner *und* Kinder und bilden damit die größte Gruppe. Darüber hinaus gibt es jedoch auch andere Lebensmodelle: mit festen Partnern ohne Kinder; ohne feste Partner und mit Kindern; ohne Partner und ohne Kinder.

#### 4.2.3 Unterstützende *oder* keine Partnerschaft

Die hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen in fester Partnerschaft leben mehrheitlich in *partnerschaftlichen* Lebensmodellen: In einigen Fällen haben die Männer – wenn noch nicht im Ruhestand – zugunsten der neuen Position ihrer Partnerin ihre Arbeitszeit bewusst reduziert oder zumindest flexibilisiert, um Aufgaben in der Betreuung von Kindern bzw. zum Teil auch Enkelkindern übernehmen zu können. In anderen Fällen wird die bisherige Konstellation, in der beide in anspruchsvollen Berufen berufstätig waren, beibehalten mit der Veränderung, dass die Frauen durch ihre neue Tätigkeit zeitlich noch mehr beansprucht sind. Die Konstellation, in der die Partner das politische Spitzenamt nur „*mit Murren*“ mittragen, aber im Prinzip unterstützend bleiben, kommt auch vor, aber selten.

Die Mehrheit der interviewten (Ober-)Bürgermeisterinnen und Landrätinnen lebt somit in einem sogenannten *Doppelkarrierepaar mit Kindern*, einer in Deutschland immer noch vergleichsweise seltenen Spezies. In diesen Konstellationen wird sorgfältig abgewogen, ob und in welcher Form die Familie durch den nächsten Karriereschritt belastet würde und werden die Karriereschritte jeweils partnerschaftlich ausgehandelt. Charakteristisch für dieses Lebensmodell ist, dass die Karriere des einen nicht prinzipiell Vorrang vor der des anderen bekommt, und dass es nicht automatisch die Frauen sein müssen, die zurückstecken. Es geht vielmehr um die Aushandlung von Kompromissen und um eine partnerschaftliche Kultur des gegenseitigen Ge-

**Mehrheit: Doppelkarrierepaar mit Kindern**

bens und Nehmens. Das kann durchaus bedeuten, dass zeitweise einer von beiden beruflich zurücksteckt und der jeweils andere die „Ernährer/in-Rolle“ übernimmt, aber mittel- und langfristig sich beide gleichermaßen beruflich und familiär verwirklichen<sup>14</sup>. Deutlich wird in diesen Untersuchungen auch, als welche kraftvolle Ressource die Familie wahrgenommen wird, die nicht im Nacken sitzt, sondern den Rücken stärkt<sup>15</sup>.

Die Partner unterstützen die politische Karriere ihrer Partnerinnen zum einen, indem sie die Haus- und Familienarbeit mittragen bzw. weitestgehend übernehmen. Die Partner sind für die Mehrheit der Interviewten aber auch die Personen, bei denen sie wieder Kraft für ihr Amt auftanken und ihren Ärger loswerden können. *„Ich bekomme [...] eine sehr gute Rückkoppelung von meinem Mann, der dann seinen gesunden Menschenverstand spielen lässt und mir dann mal das eine oder andere sagt.“* Der Partner dient somit als *„Ausgleich und Korrektiv“* für die politische Tätigkeit, gibt bei Unsicherheiten den einen oder andern Ratschlag und ist derjenige, *„mit dem ich mich austauschen kann und zwar völlig im geschützten Raum, ungeschminkt.“* Offensichtlich hilfreich für diese Art des intensiven Austausches ist, dass viele der Partner selbst politisch engagiert sind und dies teilweise sogar länger als ihre Frauen.

#### **Unterstützende Partnerschaft als hilfreiche Ressource**

Eine unterstützende Partnerschaft ist zwar keine notwendige, aber eine hilfreiche Ressource, um ein kommunales Spitzenamt zu bekleiden. Keinen Partner zu haben, wird in den Interviews durchaus als fehlende Quelle des Ausgleichs für die Belastungen des Amtes beschrieben. *„Ich halte das sicherlich für eine Erschwernis, wenn Sie keine Partnerschaft haben. Wenn eine Familie da ist, ist das einfach eine Entlastung.“*

Bei den Interviewpartnerinnen, die die meiste Zeit ihres Lebens nicht in einer festen Partnerschaft gelebt haben, entsteht der Eindruck, dass dies keine bewusste Entscheidung gegen Partnerschaft und Familie war – sondern eher dem Mangel an Partnern, die ein partnerschaftliches Lebensmodell mitmachen, geschuldet ist: *„Ich habe leider keinen Mann kennengelernt, der das mitgetragen hätte, der das toleriert, dass seine Frau ständig unterwegs ist.“* Deshalb hätten sie das Thema „Partnerschaft“ mehr oder weniger ad acta gelegt.

Folgendes Muster scheint sich abzuzeichnen: Entweder haben die kommunalen Spitzenpolitikerinnen Partner, die ihre berufliche und kommunalpolitische Karriere unterstützen, und leben mit diesen in einer Doppelkarriere- und/oder Rollentausch-Konstellation; oder sie haben keine Partnerschaften und auf die Familiengründung verzichtet. Ein Partner *im Nacken* ist für eine Gemeindeführerin demnach unerträglicher als *kein* Partner. Eine Interviewte, die während ihrer beiden Amtszeiten nicht in fester Partnerschaft gelebt hat, fasst das aus ihrer Sicht zusammen: *„Es erleichtert mir vieles. Ich muss niemandem sa-*



*gen, wann ich nach Hause komme. Das macht mich frei. Ich glaube, wenn man einen Partner hat, der nicht mitzieht, ist man in einer Zwickmühle, was ungemein belastet. [...] Ich weiß von meinen Ratskolleginnen, dass sie oft zu Hause anrufen müssen, weil wir oft nach Sitzungen ein Bier trinken gehen.“*

Für die Frauen der Untersuchungsgruppe ohne Partner kommt die Unterstützung vorrangig aus langjährigen Freundschaften und/oder der eigenen Herkunftsfamilie. Neue Kontakte, die zudem für die mit einer kommunalen Spitzenfunktion verbundenen Einschränkungen Verständnis haben, würden sich während der Amtszeit nicht aufbauen lassen. *„Ich bin froh, dass ich so gute Freunde habe, die die erste Zeit, 16 bis 18 Stunden unterwegs und weder nach rechts noch nach links geguckt, mit mir einfach überstanden haben, ohne sich vor den Kopf gestoßen zu fühlen.“* Deshalb greifen die Interviewten auf ihre gewachsenen freundschaftlichen und/oder familiären Beziehungen als „Kraftquelle“ zurück.

**Unterstützung durch  
Freunde und Herkunftsfamilie**

#### 4.2.4 Wenn zwei das Gleiche tun...

...aber zu anderen Bedingungen! Dass die Vereinbarkeitsfrage auch eine *Gender-Frage* ist und sich für hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen anders darstellt als für hauptamtliche Kommunalpolitiker, zeigt die repräsentative Bürgermeister/innen-Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008): Nur jede fünfte weibliche Amtsinhaberin hat Kinder unter 18 Jahren; dagegen jeder dritte männliche Amtsinhaber. Bezüglich des partnerschaftlichen Rückhalts lässt sich sagen, dass der Anteil verheirateter ehrenamtlicher und hauptamtlicher Bürgermeister mit 91 Prozent deutlich höher liegt als bei den Bürgermeisterinnen mit 80 Prozent. Bei den Bürgermeisterinnen steht zudem seltener ein Partner zur Verfügung, um ihnen den Rücken freizuhalten, da 67 Prozent der Partner selbst berufstätig sind. Bei den Bürgermeistern sind dagegen nur 53 Prozent der Ehefrauen berufstätig.

**Ungleiche Bedingungen  
für Bürgermeisterinnen  
und Bürgermeister**

Die Vereinbarkeitsfrage ist aus Sicht der von der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeister auch der Hauptgrund dafür, dass Frauen in der Kommunalpolitik unterrepräsentiert sind. 90 Prozent der Bürgermeisterinnen und 73 Prozent der Bürgermeister stimmen dem zu. Zudem deckt die Befragung auf, dass die Frauen während des Wahlkampfes nicht über denselben familiären Rückhalt wie die Männer verfügen. Nach den Problemen bei der ersten Kandidatur gefragt, können nur 21 Prozent der Bürgermeisterinnen gegenüber 41 Prozent der Bürgermeister berichten, dass sie bei der Kandidatur familiär „überhaupt keine Probleme“ gehabt hätten (ebd.: 34). Dies scheint umso gravierender für den Wettbewerb um das Amt, als „die Familie für die allermeisten heutigen Amtsträger das stärkste Rückgrat“ bei der ersten Kandidatur war (ebd.: 37).

**„Vereinbarkeitsfrage“ als  
Hauptgrund für Frauenmangel**

Aber die schwierige Vereinbarkeit des Amtes mit dem Privatleben scheint zunehmend auch Männern aufzustoßen. Insgesamt geben in der Befragung der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) 80 Prozent der Befragten an, dass „Familie und Privatleben zu kurz kommen“; der Anteil der Frauen ist hier mit 84 Prozent nur geringfügig höher. Ferner gibt die Frage, was sich seit Amtsantritt für die Befragten verschlechtert habe, Aufschluss darüber, dass sich Unterschiede in der Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben vor allem entlang der *Generationen* und der Befragten *mit und ohne Kinder* auf tun. Unter den 39 Prozent der Befragten, die angeben, dass sich ihre familiäre Situation verschlechtert habe, sind erwartungsgemäß überproportional viele Frauen, aber auch unter 50-jährige Bürgermeister und Eltern mit Kindern bis zwölf Jahre. Es sind ebenfalls die Frauen und die jüngeren Männer, die die wenige Zeit für Freundschaften und die unter den hohen Belastungen leidende Gesundheit beklagen.

#### 4.2.5 Geht „Beruf Bürgermeister/in“ auch anders?

**Vereinbarkeitsfrage ist nicht nur Gender-Frage**

Die Vereinbarkeitsfrage stellt sich somit *auch*, aber *nicht nur* als Gender-Frage dar. Für Frauen verbindet sich mit ihr im Unterschied zu den Männern sicherlich nicht nur der Aspekt, *unter welchen Bedingungen* – sprich mit wie viel familiärem Rückhalt – sie das Amt ausüben, sondern sie spielt bereits beim *Zugang* bzw. der *Entscheidung* für oder gegen ein solches Spitzenamt eine entscheidende Rolle. Sind hier die Partner nicht mit im Boot, ist davon auszugehen, dass sich Frauen von vornherein häufiger gegen eine Kandidatur entscheiden als Männer – insbesondere wenn fürsorgebedürftige Kinder vorhanden sind.

Dass aber auch die jüngere Bürgermeistergeneration und die Väter mit fürsorgebedürftigen Kindern die zu hohen Kosten beklagen, die das Amt für Familienleben, Freundschaften und Gesundheit mit sich bringt, lässt hoffen, dass kommunale Spitzenpositionen nicht nur aus Gender-Perspektive, sondern auch unter der Prämisse der allgemeinen Nachwuchsgewinnung und Attraktivität des Bürgermeisteramtes kritisch beleuchtet werden.

**Bürgermeister als „Anderthalb-Personen-Beruf“**

In der Soziologie gibt es den schönen Begriff der „Anderthalb-Personen-Berufe“, die eine halbe Person – überzufällig häufig Frauen - im Hintergrund für die anfallende unbezahlte Fürsorge- und Haushaltsarbeit selbstverständlich mit veranschlagen. Diese Berufe, u. a. der des Gemeindeoberhauptes, die nur funktionieren, wenn eine Person das Lebensnotwendige außerhalb der Politik organisiert und den „Familien- und Haushaltsladen“ für die politischen Amtsinhaber/innen schmeißt, sollten *Auslaufmodelle* sein. Männer wie Frauen reagieren darauf nämlich mit der Entscheidung gegen Kinder und/oder gegen politisches Engagement, und beides können wir uns gesamtgesellschaftlich nicht leisten.

Daher sollte zum einen darüber nachgedacht werden, wie das Bürgermeister-Amt Privat- und Familienleben-freundlicher gestaltet werden und wie die Bevölkerung für eine gewisse „Gnade“ und ein gewisses Verständnis gewonnen werden kann, dass Bürgermeister und Bürgermeisterinnen auch mal „frei“ haben dürfen sollten und dafür nicht gleich mit einer Abwahl bestraft werden.

Um zum anderen die Gender-Frage innerhalb der Vereinbarkeitsfrage anzugehen und den kommunalen Spitzenpolitikerinnen zu ermöglichen, dass sie ihr Amt zu den gleichen (familiären) Rahmenbedingungen ausüben können wie ihre männlichen Kollegen, sind alle kultur- wie institutionenbezogenen Maßnahmen gefragt, die derzeit unter dem Label Förderung partnerschaftlicher Lebensmodelle – weg vom ErnährermodeLL sowie Jungs-, Männer- und Väterförderung – weg von traditionellen Männlichkeitsvorstellungen laufen. Hiermit verbindet sich die Hoffnung, dass potenzielle (Ober-)Bürgermeisterinnen und Landrätinnen zukünftig leichter Partner finden, die auf eigene Karriere verzichten oder das sogenannte „Doppelkarrieremodell“ mittragen und damit – wie ihre Amtskollegen – keine unfreiwillige Entscheidung zwischen politischer Karriere oder Partnerschaft/Kinder treffen müssen.

**Maßnahmen zur Förderung partnerschaftlicher Lebensmodelle**

Nicht zu überschätzen ist zudem sicherlich auch die Ausstrahlung, die kommunale Spitzenpolitiker mit ernsthaften Vereinbarkeitsbedürfnissen – wie ihre Amtskolleginnen – auf das kommunalpolitische Spitzengeschäft als Ganzes und damit auch auf das ernsthafte Bemühen um eine zukunftsfähige Gestaltung des Bürgermeister-Amtes haben würden – vermutlich wird sich erst dann der Kreis wirklich nachhaltig schließen. Hier sind politische Führungsämter nicht einfach Führungspositionen wie jede andere auch, sondern gerade der Politik kommt hier eine wichtige *Vorbildfunktion* für andere gesellschaftliche Bereiche zu.

**Politik hat Vorbildfunktion für andere gesellschaftliche Bereiche**

## 5. Von der Frauenfreundlichkeit zur Zukunftsfähigkeit...

Kommunalpolitik wird ihr Nachwuchsproblem nur lösen, wenn *auch* Frauen, Jüngere, Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Migrant/innen in kommunalpolitische Mandate und Ämter ein- und aufsteigen und Kommunalpolitik mit anderen Lebensbereichen vereinbarer wird. Den Kampf um ausreichendes und bestmögliches ehrenamtliches wie hauptamtliches politisches Personal kann nur gewinnen, wer die Zugangsbarrieren für diese aktuell unterrepräsentierten Gruppen beseitigt und ihre politische Teilhabe gezielt fördert.

**Prinzip der Repräsentativität ein Gebot der Qualitätssicherung**

Das demokratische Grundprinzip der Repräsentativität von Politik wird in Zeiten angespannter öffentlicher Haushalte und komplexer gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Veränderungen zunehmend auch ein Gebot der *Qualitätssicherung* politischer Entscheidungen. „Gute Politik“ zu machen, also nachhaltige und kompetente politische Entscheidungen zu treffen, bedeutet heutzutage vor allem auch, die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen auf die unterschiedlichen Zielgruppen politischer Maßnahmen treffsicher abzuschätzen und dadurch von vornherein Benachteiligungen und die damit verbundenen mittel- und langfristigen Kosten zu verhindern. Das gelingt am besten, wenn die Zielgruppen als Entscheider/innen mit am Tisch sitzen und möglichst die ganze Breite der Bevölkerung abdecken.

**Frauen als Innovationspotenzial für Kommunalpolitik**

Die aktuelle Debatte um die Modernisierung bzw. Professionalisierung von (Kommunal-)Politik ist ein wunderbares Trittbrett *auch* für die Debatte um die Frauenfrage in der (Kommunal-)Politik. Zum einen sind es die *unmodernen bzw. unprofessionellen kulturellen und strukturellen Gegebenheiten* – und nicht etwa das fehlende politische Potenzial der Frauen! – die die Über- und Unterrepräsentanzverhältnisse systematisch und hartnäckig aufrechterhalten und deren Reform die politische Beteiligung von Frauen zweifelsohne ein gutes Stück voranbringen würde. Zum anderen können gerade Frauen an dieser Stelle – und so ist auch die Studie über Deutschlands Kommunalpolitikerinnen zu verstehen – aufgrund ihrer Distanz zu kommunalpolitischen Routinen in ihrer anhaltenden Rolle als „integrierte Außenseiterinnen“<sup>16</sup> und nicht zuletzt wegen ihrer tendenziellen „Mehrfachorientierung“ auf unterschiedliche Lebensbereiche ein wichtiges *Innovationspotenzial* darstellen, dem – längst nicht mehr aus Frauenfreundlichkeit, sondern der *Zukunftsfähigkeit* wegen – gebührend Platz eingeräumt und Gehör geschenkt werden sollte.

## Quellen

- [1] Bertelsmann Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- und Gemeindebund (Hg.) (2008): Beruf Bürgermeister/in – Eine Bestandsaufnahme für Deutschland, Gütersloh.
- [2] Deutscher Städtetag (2006): Ratsmitglieder der Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern, in: Statistisches Jahrbuch Deutscher Gemeinden, 93. Jg., Köln, S. 102-136.
- [3] Bertram, Hans/Roesler, Wiebke/Ehlert, Nancy (2005): Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastruktur, Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- [4] Geißel, Brigitte (1999): Politikerinnen – Politisierung und Partizipation auf kommunaler Ebene, Opladen.
- [5] Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (Hg.) (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement – im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Wiesbaden.
- [6] Hoecker, Beate (1995): Politische Partizipation von Frauen. Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Politik. Ein einführendes Studienbuch, Opladen.
- [7] Holtkamp, Lars/Wiechmann, Elke/Schnittke, Sonja (2009): Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik, Berlin.
- [8] Kletzing, Uta (2008): Unmögliches möglich machen! Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung, Saarbrücken.
- [9] Kletzing/Lukoschat (2011): Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen, hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- [10] Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin (2006): Karrierek(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen, Gütersloh.
- [11] Mielke, Gerd (2007): Auf verlorenem Posten? Parteien in der Bürgergesellschaft, in : Forschungsjournal NSB, Jg. 20, 4/2007, S. 63-71.
- [12] Reiser, Marion (2006): Zwischen Ehrenamt und Berufspolitik: Professionalisierung der Kommunalpolitik in deutschen Gemeinden, aus der Reihe: Stadtforschung aktuell, Band 107, hg. von Hellmut Wollmann, Wiesbaden.
- [13] Schönwälder, Karen/Sinanoglu, Cihan/Volkert, Daniel (2011): Einwanderinnen und Einwanderer in den Räten deutscher Großstädte, in Zusammenarbeit mit der Heinrich-Böll-Stiftung.
- [14] Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare, Gütersloh.
- [15] Zimmer, Annette/Krimmer, Holger (2007): Does gender matter? Haupt- und ehrenamtliche Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen, in: Femina Politica, 2/2007, Leverkusen, S. 62-72.

## Anmerkungen

<sup>1</sup> Deutscher Städtetag 2006; Bertelsmann Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- und Gemeindebund (Hg.) 2008

<sup>2</sup> Schönwälder/Sinanoglu/Volkert 2011

<sup>3</sup> Die Kurzfassung der Studie ist als Broschüre und die ausführliche Fassung als download kostenlos unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) erhältlich (Kletzing/Lukoschat 2011). Kern und Fokus der Studie ist die standardisierte Telefonbefragung von ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (N = 1.036). Die in der Studie erhobene Datenbasis zu den hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen ist deutlich geringer und basiert auf 15 leitfadengestützten Intensivinterviews sowie auf einer schriftlichen Abfrage der soziodemographischen Daten aller damals amtierenden Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen (N = 56).

<sup>4</sup> Die folgenden Prozentzahlen beziehen sich auf die standardisierte Telefonbefragung (N = 1.036).

<sup>5</sup> In der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE, die 2008/2009 vom Bundesfamilienministerium in Zusammenarbeit mit der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft durchgeführt wurde, ist dieser Brückenschlag mit konkreten lokaler Aktionen erfolgreich gelungen. Für mehr Informationen siehe [www.frauen-macht-kommune.de](http://www.frauen-macht-kommune.de).

<sup>6</sup> Gensicke/Picot/Geiss 2006; Zimmer/Krimmer 2007

<sup>7</sup> u. a. Mielke 2007

<sup>8</sup> Die folgenden Prozentzahlen beziehen sich auf die schriftliche Abfrage der soziodemographischen Daten aller damals amtierenden Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen (N = 56).

<sup>9</sup> Zimmer/Krimmer 2007

<sup>10</sup> Nur eine von den 1.036 befragten Ratsfrauen gab an, in Partnerschaft mit einer Frau zu leben, daher erscheint die ausschließlich männliche Bezeichnung „Partner“ angemessen.

<sup>11</sup> Dieser Dreiklang war das Ergebnis eines Gutachtens für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bertram/Roesler/Ehler 2005).

<sup>12</sup> Zur allseits verträglichen Gestaltung von flexiblen Arbeitsmodellen und den dafür notwendigen Rahmenbedingungen siehe die Beschreibung und Evaluation eines Modellprojektes zur kostenneutralen Einführung flexibler Arbeitsmodelle für Führungskräfte mit Familienpflichten in der Bundesverwaltung (Kletzing 2008).

<sup>13</sup> Um kommunalpolitischem Engagement von Frauen mehr öffentliche Würdigung und Ankerkennung zuteil werden zu lassen und damit weitere Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen, wurde 2009 vom Bundesfamilienministerium in Zusammenarbeit mit der EAF | Europäische Akademie für Frau-

en in Politik und Wirtschaft der Helene Weber-Preis ins Leben gerufen. Für mehr Informationen siehe [www.helene-weber-preis.de](http://www.helene-weber-preis.de).

<sup>14</sup> Walther/Lukoschat 2008

<sup>15</sup> Lukoschat/Walther 2006

<sup>16</sup> Dies ist die Holland-Cunzschke Übersetzung des ursprünglichen Begriffes „outsiders within“ von Harding (1994).

#### Informationen zur Autorin

**Uta Kletzing** ist Leiterin des Bereichs Politik und Verwaltung in der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft.

Geboren 1975 in Rostock, studierte sie Psychologie und Personalpolitik an der Humboldt-Universität zu Berlin mit einem Stipendium der Friedrich-Ebert-Stiftung. Auf erste Berufserfahrungen aufbauend, absolvierte sie 2005 bis 2007 nebenberuflich den internationalen zweijährigen Studiengang Master of Public Policy an der Hertie School of Governance.

Seit 2005 ist sie in der EAF tätig und leitet insbesondere Projekte zur Umsetzung von Gleichstellung und Work-Life-Balance in Politik und Verwaltung. Ihre Expertise zu gleichstellungsorientiertem Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung hat sie zuvor u. a. durch ihre Tätigkeiten am GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin unter der Leitung von Prof. Dr. Susanne Baer und im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aufgebaut.

Uta Kletzing leitete 2008 bis 2010 verschiedene EAF-Projekte zu Frauen in der Kommunalpolitik in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: u. a. das Forschungsprojekt „Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“ sowie das Coaching im Rahmen des „Helene-Weber-Preises“ für Kommunalpolitikerinnen.

