



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen



Engagiert vor Ort –  
Wege und Erfahrungen von  
Kommunalpolitikerinnen

**Uta Kletzing und Helga Lukoschat**

## Inhalt

<b>I. Einleitung</b> .....	7
1.1 Zentrale Aspekte und Ergebnisse.....	9
<b>II. Forschungsfeld und Untersuchungsansatz</b> .....	14
2.1 Politische Unterrepräsentanz von Frauen .....	15
2.1.1 Sozioökonomische und kulturelle Faktoren .....	17
2.1.2 Institutionelle Faktoren: Wahl- und Parteiensystem .....	18
2.1.3 Gemeindegroße.....	21
2.1.4 Thesen zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik .....	21
2.2 Zivilgesellschaftliches Engagement und kommunalpolitisches Engagement.....	25
2.3 Exkurs: Frauen in der Kommunalpolitik – die Datenlage .....	28
2.4 Der Untersuchungsansatz .....	30
<b>III. Wege und Erfahrungen ehrenamtlicher Kommunalpolitikerinnen</b> .....	33
3.1 Methodisches Vorgehen .....	33
3.1.1 Explorative Intensivinterviews .....	33
3.1.2 Die quantitative Erhebung.....	35
3.2 Wege in die Kommunalpolitik.....	38
3.2.1 Erwerb des Potenzials für ein kommunales Mandat .....	38
3.2.2 Mobilisierung des Potenzials für ein kommunales Mandat.....	45
3.2.3 Entscheidungsfindung und Kandidatur .....	48
3.3 Erfahrungen in der Kommunalpolitik .....	61
3.3.1 Positive Erfahrungen .....	62
3.3.2 Negative Erfahrungen.....	70
3.4 Als Frau in der Politik .....	78
3.4.1 Männerdominierte Strukturen .....	79
3.4.2 Diskriminierungserfahrungen .....	81
3.4.3 Schwache Frauennetzwerke.....	85
3.5 Bewältigungsstrategien.....	86
3.5.1 Prioritäten und Pragmatismus .....	87
3.5.2 Mehrfachorientierung und Unabhängigkeit.....	88
<b>IV. Wege und Erfahrungen hauptamtlicher Kommunalpolitikerinnen</b> .....	90
4.1 Methodisches Vorgehen .....	90
4.1.1 Explorative Intensivinterviews .....	91
4.1.2 Soziodemografische Abfrage .....	92
4.2 Wege der kommunalen Spitzenpolitikerinnen.....	93
4.2.1 Erwerb des Potenzials für eine kommunale Spitzenposition.....	93
4.2.2 Mobilisierung des Potenzials für eine kommunale Spitzenposition .....	102
4.2.3 Entscheidungsfindung und Kandidatur .....	107
4.2.4 Wahlkampf.....	115
4.3 Erfahrungen als kommunale Spitzenpolitikerin .....	117
4.3.1 Positive Erfahrungen .....	117
4.3.2 Negative Erfahrungen.....	123

4.4	Persönlichkeit und Bewältigungsstrategien .....	126
4.4.1	Energie und Belastbarkeit.....	126
4.4.2	Mentale und finanzielle Unabhängigkeit.....	126
4.4.3	Beharrlichkeit und Optimismus.....	128
4.4.4	Zusammenfassung.....	128
V.	Handlungsempfehlungen .....	131
	Quellenverzeichnis.....	145

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1:	Das magische Dreieck zur Erklärung der politischen Beteiligung von Frauen.....	17
Abb. 2.2:	Methodisches Vorgehen.....	31
Abb. 2.3:	Matrix für die Strukturierung der Erfolgsfaktoren kommunal-politischer Wege und Erfahrungen .....	31
Abb. 3.1:	Zusammensetzung der Stichprobe nach Bundesländern .....	36
Abb. 3.2:	Zusammensetzung der Stichprobe nach Gemeindegrößenklassen.....	36
Abb. 3.3:	Zusammensetzung der Stichprobe nach Parteien/außerparteilichen Gruppierungen .....	37
Abb. 3.4:	Altersstruktur der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen .....	39
Abb. 3.5:	Hochschulabschlüsse der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen ....	40
Abb. 3.6:	Berufsabschlüsse der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen .....	40
Abb. 3.7:	Ehrenamtliches Engagement der Kommunalpolitikerinnen vor der Mandatsübernahme .....	43
Abb. 3.8:	Anstoßquellen für das kommunalpolitische Engagement .....	46
Abb. 3.9:	Vermutete Hemmnisse für den kommunalpolitischen Einstieg anderer Frauen.....	49
Abb. 3.10:	Die drei Komponenten der zeitlichen Machbarkeit eines kommunalen Mandates .....	51
Abb. 3.11:	Familiäre Fürsorgeverpflichtungen der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt .....	51
Abb. 3.12:	Arbeitszeitumfang der erwerbstätigen ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen .....	53
Abb. 3.13:	Erwerbsstatus und Erwerbsektor der erwerbstätigen Kommunalpolitikerinnen.....	53
Abb. 3.14:	Erwerbstätigkeit der Kommunalpolitikerinnen nach Sektoren.....	54
Abb. 3.15:	Fürsorge- und Erwerbsverpflichtungen der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen.....	56
Abb. 3.16:	Beweggründe für den kommunalpolitischen Einstieg .....	58
Abb. 3.17:	Antworten auf die offene Frage „Was gefällt Ihnen an Ihrer kommunal-politischen Tätigkeit?“ .....	64
Abb. 3.18:	Überschneidung von Kompetenzen aus kommunalpolitischen bzw. ehrenamtlichen, beruflichen und familiären Tätigkeiten.....	66
Abb. 3.19:	Antworten auf die offene Frage „Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?“ .....	70
Abb. 3.20:	Positive und negative Erfahrungen der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen im Überblick .....	78
Abb. 3.21:	Antworten auf die offene Frage „Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?“ .....	79
Abb. 3.22:	Antworten auf die offene Frage „Wodurch können Frauen wie Sie am meisten unterstützt werden?“ .....	80
Abb. 3.23:	Vermutete Hemmnisse für den kommunalpolitischen Einstieg anderer Frauen.....	80
Abb. 4.1:	Alter der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen .....	94

Abb. 4.2:	Erwerbssektoren der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen vor Amtsantritt.....	101
Abb. 4.3:	Wöchentlicher Arbeitsaufwand der Landrätinnen und Oberbürger- meisterinnen .....	112
Abb. 4.4:	Fürsorgeverpflichtungen der Landrätinnen und Oberbürger- meisterinnen für Kinder.....	113
Abb. 4.5:	Verantwortungsbereiche des kommunalen Oberhauptes .....	118

# I.

## Einleitung

90 Jahre, nachdem Frauen das aktive und passive Wahlrecht errungen haben, und 60 Jahre nach Verankerung des Gleichstellungsartikels im Grundgesetz haben Frauen in der Politik viel erreicht: Deutschland wird zum ersten Mal von einer Kanzlerin regiert und in den Parlamenten von Bund und Ländern sind Frauen endlich keine Ausnahmeerscheinung mehr. Bei rund 30 Prozent liegt der Anteil der Parlamentarierinnen. Auch werden einige Großstädte von Oberbürgermeisterinnen geführt, die sich weit über ihre Stadt hinaus einen Namen gemacht haben.

Doch diese in Medien und Öffentlichkeit so sichtbaren und erfolgreichen Frauen lassen bisweilen in den Hintergrund geraten, dass im politischen Alltag nach wie vor vieles zu tun bleibt und von echter Parität nicht die Rede sein kann. Nach den Aufbruchzeiten der 1980er- und frühen 1990er-Jahre, wo mit Einführung der Quotenregelungen erstmals die Zehn-Prozent-Hürde in den Parlamenten überschritten wurde, stagniert der Frauenanteil in Bund und Ländern seit über einem Jahrzehnt auf einem Niveau von etwa 30 Prozent (Hoecker 2008). Darüber hinaus liegt gerade in den Kommunalparlamenten, dort, wo die Demokratie ihre Basis hat und wo Frauen in besonderem Maße ihre Erfahrungen, Sichtweisen und Kompetenzen einbringen könnten, der Frauenanteil im Durchschnitt bei lediglich 25 Prozent.<sup>1</sup>

Doch auch diese Zahl gibt die Realität nur eingeschränkt wieder: Während in den politischen Vertretungen der Großstädte Anteile zwischen 30 und 40 Prozent erreicht werden, nehmen die Zahlen kontinuierlich ab, je kleiner die Stadt oder Gemeinde wird und je ländlicher die Region. Noch immer gibt es in Deutschland Stadt- oder Gemeinderäte, in denen keine einzige Frau vertreten ist. Noch gravierender sieht es bei den Führungspositionen aus: Die 313 deutschen Landkreise werden derzeit zu mehr als 90 Prozent von Männern regiert. Bei den Oberbürgermeistern liegt der Anteil der Frauen bei 15 Prozent und bei den hauptamtlichen Bürgermeistern sogar nur bei vier Prozent (Deutscher Städtetag 2006b; Bertelsmann Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- und Gemeindebund 2008).

Vor diesem Hintergrund ist die vorliegende Studie „Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“ entstanden. Sie will die Debatte neu beleben und die Wissensgrundlagen über Frauen in der Kommunalpolitik verbessern. Die Studie

---

<sup>1</sup> Der Durchschnittswert von 25 Prozent ist das Ergebnis eigener Berechnungen, die auf der Erhebung des Deutschen Städtetages der Ratsmitglieder in Mitgliedsstädten über 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner (und einer Mitgliedsstadt unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner) mit Stand 1.1.2006 basieren (Deutscher Städtetag 2006a).

ergänzt die Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE, welche das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammen mit der EAF I Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft 2008 und 2009 durchführte, und liefert fundierte Erkenntnisse vor allem zu aktuellen soziodemografischen Daten der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen. Doch bleibt die Studie nicht bei den Daten stehen: Ihr erklärtes Ziel ist es, Handlungsempfehlungen an die einschlägigen Akteurinnen und Akteure – Parteien, zivilgesellschaftliche Organisationen, kommunale Verwaltungen – zu richten, wie der Frauenanteil in der Kommunalpolitik nachhaltig erhöht werden kann.

Denn auf die Dauer kann sich kein demokratisches Gemeinwesen damit zufriedengeben, dass die Hälfte der Bevölkerung nicht angemessen repräsentiert ist. Und es kann es sich nicht leisten, dass in einem zentralen Bereich gesellschaftlicher Gestaltungsmacht wichtige Potenziale verloren gehen – Potenziale, die dringend benötigt werden: Vor allem in der Kommunalpolitik fehlt der Nachwuchs, sind immer weniger Bürgerinnen und Bürger in der Lage und willens, Zeit in ehrenamtliches politisches Engagement zu investieren.

Potenziale gehen nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht verloren. Frauen sind nicht per se die besseren Politiker. Aber sie können aufgrund ihrer häufigen Orientierung auf mehrere Lebensbereiche – Beruf, Privatleben, Familie, Ehrenamt – ein bereicherndes Innovationspotenzial in die Politik einbringen. In der Wirtschaft werden die Vorteile der mit einer vielfältigen Mitarbeiterschaft verbundenen Erweiterung der Perspektiven längst unter dem Stichwort „Managing Diversity“ diskutiert und anerkannt.

Um die Qualität politischer Entscheidungen zu sichern, ist es wichtig – und dies gilt in besonderer Weise für die Kommunalpolitik –, dass verschiedene Sichtweisen zusammenkommen und miteinander ein produktives Ganzes bilden. Kommunalpolitik betrifft die Menschen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld und prägt direkt ihre Lebensqualität: in der Ausgestaltung der Nahverkehrssysteme oder der Kinderbetreuung ebenso wie in Fragen der Energieversorgung oder der Gewerbeansiedlung und der Arbeitsplätze vor Ort.

„Gerade in den heutigen Zeiten des demografischen Wandels, wo die Attraktivität der Städte für Familien, die Seniorenfreundlichkeit, die Integrationsfragen und die Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur eine wichtige Rolle spielen, fällt es engagierten Frauen im Allgemeinen leichter, wichtige Aspekte, Kontextfaktoren, Hindernisse oder Chancen zu erkennen, die Männern manchmal abgehen“, schreibt Andreas Osner in einem Artikel über kommunalpolitische Schlüsselkompetenzen. Er konstatiert, dass das heutige Manko des kommunalpolitischen Personals nicht so sehr in der Einseitigkeit der vertretenen Berufe, sondern in einem viel zu geringen Frauenanteil liegt (Osner 2008a: 2).

Die vorliegende Studie stellt die bisher umfangreichste Untersuchung zu Frauen in der Kommunalpolitik dar. Über 1.000 Stadt- und Gemeinderätinnen aus über 500 repräsentativ ausgewählten Städten und Gemeinden wurden befragt sowie 24 Intensivinterviews mit ehren- und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen geführt. Die ursprünglich qualitativ angelegte Untersuchung wurde um eine quantitative, repräsentativ angelegte Befragung erweitert, als deutlich wurde, wie unzureichend sich die Datenlage darstellt. Ein Teil der Handlungsempfehlungen betrifft daher ein zeitgemäßes Daten-Monitoring, das eine wichtige Voraussetzung bildet, um künftige Entwicklungen einschätzen zu können.



Wer also sind die heutigen Kommunalpolitikerinnen? Warum entschließen sich Frauen, sich in diesem Bereich zu engagieren? Wer unterstützt und fördert sie dabei? Welche Rolle spielt die Partnerschaft, welche die Arbeitgeber? Wie lassen sich Beruf, Familie und politisches Engagement unter einen Hut bringen? Und welche besonderen Voraussetzungen bringen diejenigen Frauen mit, die in kommunale Führungspositionen aufsteigen? Die Studie versucht, auf diese Fragestellungen Antworten zu geben und nimmt dabei sowohl die persönlichen Voraussetzungen als auch die gesellschaftlichen und politisch-institutionellen Rahmenbedingungen in den Blick. Sie folgt hier methodisch einem Best-Practice-Ansatz: Die befragten Frauen sind diejenigen, die den Weg in die Kommunalpolitik erfolgreich gegangen sind. Was waren die entscheidenden Weichenstellungen in den Werdegängen dieser Frauen? Welche Faktoren stellten sich als besonders förderlich, welche als besonders hinderlich heraus? Welche Empfehlungen sprechen erfahrene Kommunalpolitikerinnen aus, damit künftig mehr Frauen kommunalpolitisch erfolgreich tätig sein können?

## 1.1 Zentrale Aspekte und Ergebnisse

Zunächst vorab: Die Kommunalpolitikerinnen von heute sind ausgesprochen berufs- und lebenserfahrene Frauen. Sie befinden sich überwiegend in der zweiten Lebenshälfte, sind etwa zur Hälfte Akademikerinnen und zu knapp zwei Dritteln erwerbstätig. Sie bringen Erfahrung und Selbstbewusstsein mit, doch müssen sie in der Regel von außen angesprochen und geworben werden, um sich auf den kommunalpolitischen Weg zu machen. Und sie müssen sich in einer Lebenssituation befinden, die ihnen Freiräume für das kommunalpolitische Engagement eröffnet.

Eine besondere Rolle in ihren Werdegängen spielt das ehrenamtliche Engagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen wie Vereinen, Verbänden und Initiativen. Die Studie zeigt eindrucksvoll, dass 86 Prozent der befragten Frauen vor der Übernahme eines kommunalpolitischen Mandates anderweitig ehrenamtlich engagiert waren. Zivilgesellschaftliches und kommunalpolitisches Engagement stellen sich aus dieser Perspektive als unterschiedliche Ausdrucksformen einer prinzipiellen und in der Regel früh ausgeprägten Engagementbereitschaft dar. Zivilgesellschaftliche Organisationen bilden somit ein wichtiges Reservoir, aus dem künftige Kommunalpolitikerinnen gewonnen werden können.

Die vielfältigen Bezüge zwischen zivilgesellschaftlichem Engagement und Kommunalpolitik beeinflussten auch maßgeblich das Konzept der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE. Die in ausgewählten Kommunen gebildeten lokalen Aktionskomitees aus Vertreterinnen und Vertretern der zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Parteien spielten eine wichtige Rolle in der Mobilisierung für die Kampagne. Flankierend wurden auf Bundesebene 18 Verbände als Multiplikatoren gewonnen.<sup>2</sup>

Denn obwohl das zivilgesellschaftliche Engagement als eine Art Sprungbrett in die Kommunalpolitik fungiert, bedarf es bei den Frauen dennoch in erheblichem Maße Impulse aus dem Umfeld. Für viele Frauen ist in ihrem Selbstkonzept die Rolle der Kommunalpolitikerin

---

2 Für mehr Informationen siehe die Website [www.frauen-macht-kommune.de](http://www.frauen-macht-kommune.de)

zunächst nicht vorgesehen. Etwa ein Drittel gibt an, in die Kommunalpolitik „einfach so hineingerutscht zu sein“, zwei Drittel der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen wurden gezielt angesprochen und geworben.

Doch wäre es mit Sicherheit zu kurz gegriffen, allein die Frauen mit ihren persönlichen Voraussetzungen und Motivstrukturen in den Blick zu nehmen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik nachhaltig abzubauen. Denn eine entscheidende Rolle in der Ansprache und Rekrutierung sowie für die späteren Aufstiegschancen spielen die örtlichen Parteien. Zwar ist es deutlich mehr Frauen als noch vor einigen Jahrzehnten aufgrund ihrer Kompetenzen und Erfahrungen prinzipiell möglich, in derselben „Liga“ wie die Männer zu spielen, dennoch sind die Einstiegs- und Aufstiegsbedingungen nicht dieselben wie bei Männern. Nach wie vor sorgen männlich geprägte Strukturen und informelle Spielregeln dafür, dass Frauen nicht in dem Maße zum Zuge kommen, wie es wünschenswert ist. Selbst vorhandene Quoten oder Quoren in den Parteien werden in der Kommunalpolitik häufig genug unterlaufen, wie Holtkamp, Wiechmann und Schnittke in einer aktuellen Untersuchung für die Heinrich-Böll-Stiftung nachweisen (Holtkamp et al. 2009).

Hiermit korrespondieren die Ergebnisse der vorliegenden Studie. Die befragten Kommunalpolitikerinnen geben die Befürchtung männlich dominierter Strukturen als einen der Hauptgründe an, aus denen Frauen nicht den Schritt in das (partei-)politische Engagement gehen wollen. Über die Hälfte der befragten Frauen beklagt Mängel in der politischen Kultur und mahnt hier Veränderungen an. Knapp ein Fünftel wünscht sich explizit mehr Unterstützung durch die eigene Partei.

Schließlich sind auch der Zeitaufwand und die institutionellen Rahmenbedingungen für das kommunalpolitische Engagement zu nennen. Wer allein schon berufliche Tätigkeit und Familie miteinander vereinbaren will, steht damit oft genug vor einem herausfordernden Spagat. Die Hälfte der Befragten bringt zudem mindestens zehn Stunden pro Woche für das kommunalpolitische Ehrenamt auf: für die Sitzungen von Gemeinde- bzw. Stadtrat, für Ausschuss- und Fraktionssitzungen, für Treffen mit der Orts- oder Bezirksgruppe der jeweiligen Partei oder Wählergemeinschaft. Wer ein herausgehobenes Amt, wie zum Beispiel den Fraktionsvorsitz, übernimmt, muss mit 20 bis 30 Stunden rechnen.

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Kindererziehung und politischem Mandat ist daher vorwiegend im zeitlichen Nacheinander möglich: 71 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen sind Mütter. Allerdings sind bei zwei Dritteln die Kinder bereits „aus dem Größten“ heraus und älter als 16 Jahre; nur sieben Prozent der Kommunalpolitikerinnen versorgen Kinder unter fünf Jahren. 64 Prozent der Kommunalpolitikerinnen sind erwerbstätig, jedoch ist die Hälfte in Teilzeit tätig und hier wiederum der größere Teil mit weniger als 20 Stunden wöchentlich. Nur ein knappes Fünftel der Kommunalpolitikerinnen hat Kinder im Haushalt und geht gleichzeitig einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach.

Ohne dass der Partner und die Familie bzw. auch der Arbeitgeber mitspielen, lässt sich dies kaum bewerkstelligen. Immerhin ein Drittel der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen vermutet daher auch, dass Frauen den Weg in die Kommunalpolitik scheuen, weil sie nicht mit der Unterstützung durch das persönliche Umfeld und durch den Partner rechnen können, gleichfalls ein Drittel vermutet mangelnde Akzeptanz beim Arbeitgeber.

Im Punkt zeitliche Ressourcen zeigt sich damit weitreichender Handlungsbedarf, der sowohl die gesellschaftlichen Rollenbilder und die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern betrifft als auch die institutionellen Rahmenbedingungen von Kommunalpolitik.

Diese bewegt sich ohnehin in einem zunehmenden Spannungsfeld zwischen dem Umfang und der Komplexität der zu bewältigenden Aufgaben einerseits und der Ehrenamtlichkeit des Engagements andererseits. Muss auch das kommunalpolitische Terrain – zumindest in den größeren Städten – zu einem Feld der Berufspolitik werden, wie es in der Landes- und Bundespolitik längst der Fall ist?

Wenn man diese Entwicklung aus guten Gründen nicht begrüßt, weil die Kommune der zentrale Ort ist, an dem sich Bürgerinnen und Bürger unmittelbar einbringen können, an dem demokratisches Handeln und bürgerschaftliches Engagement erlernt und eingeübt werden kann, dann stellt sich die Frage, wie künftig mit diesen widerstreitenden Anforderungen umgegangen werden kann. Wird sich die „Semi-Professionalisierung“ fortsetzen, wie Marion Reiser es in ihrer Studie über die Stadträte in Großstädten voraussagt (Reiser 2006)? Oder wird sich die Kommunalpolitik in dem Sinne professionalisieren, dass effiziente Unterstützungsstrukturen für die ehrenamtlichen Politikerinnen und Politiker aufgebaut und zeitraubende bürokratische Strukturen abgebaut werden können?

Eine Professionalisierung im letztgenannten Sinne würde in jedem Fall dazu beitragen, die Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern. Denn ein schonender Umgang mit der knappen Ressource Zeit, der zum Beispiel über effiziente Arbeitsstrukturen, den Einsatz der modernen Kommunikationstechnologien oder zeitgemäße Unterstützungsangebote erreicht werden kann, kommt insbesondere den zeitlich besonders belasteten Frauen zugute. Doch nicht nur diesen: Wie eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung et al. über Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Deutschland zeigt, ist auch die jüngere Generation der männlichen Kommunalpolitiker daran interessiert, den hohen Zeitbedarf einzuschränken (Bertelsmann Stiftung et al. 2008). Nicht zuletzt zeigt die Studie von Reiser (2006), dass es auch die Akzeptanz aufseiten der Arbeitgeber für das kommunalpolitische Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen würde, wenn dieses zeitlich überschaubarer und planbarer wäre.

Das Anliegen, dass Frauen angemessen in der Kommunalpolitik repräsentiert und die kommunalpolitische Kultur und Struktur zu professionalisieren sind, ist also längst keine „Frauenfrage“ mehr: Weder sind sie die Einzigen, die es einfordern, noch sind sie die Einzigen, die davon profitieren. Aber Frauen können an dieser Stelle – und so ist auch die Studie zu verstehen – aufgrund ihrer kritischen Distanz zu kommunalpolitischen Routinen und nicht zuletzt wegen ihrer „Mehrfachorientierung“ auf unterschiedliche Lebensbereiche ein wichtiges Innovationspotenzial darstellen.

Für die erste Einführung sei abschließend der Blick auf die Frauen in den hauptamtlichen kommunalpolitischen Führungspositionen gelenkt. Welche Besonderheiten bringen diese Frauen mit, welche Erfolgsfaktoren haben zu ihrem Aufstieg beigetragen? Zunächst fallen die Gemeinsamkeiten mit den ehrenamtlichen Politikerinnen ins Auge: Wie diese verfügen sie über hervorragende sozioökonomische Voraussetzungen, was Bildungs- und Berufssta-

tus sowie das Lebensalter betrifft. Auch lässt sich in ihren Biografien früh die Orientierung auf Familie, Beruf und politisches Engagement finden. Zum Zeitpunkt der Übernahme des Mandates bzw. des Amtes müssen sie sich jedoch noch mehr als die ehrenamtlich tätigen Frauen in einer Lebenssituation befinden, die es ihnen ermöglicht, in der Regel 50 und mehr Stunden pro Woche für die Politik tätig zu sein. Auch die hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen haben in der Mehrzahl Kinder, wenn auch in etwas geringerem Umfang als die ehrenamtlichen. Das heißt, sie benötigen Unterstützungsstrukturen sowie Partner, die bereit sind, moralisch und praktisch ihren Weg in die Berufspolitik mitzutragen. Auffällig viele Spitzenpolitikerinnen leben in Paarkonstellationen, die sich mit dem Begriff des modernen „Doppelkarrierepaars“<sup>3</sup> umschreiben lassen (Walther/Lukoschat 2008).

Insgesamt bringen die kommunalen Spitzenpolitikerinnen jedoch deutlich mehr Politik- und Verwaltungserfahrung, eine höhere Karriereorientierung und damit einen ausgeprägteren Macht- und Gestaltungswillen mit als ihre ehrenamtlichen Kolleginnen. Vor allem aber sind sie in der Regel früh in eine Partei eingetreten, haben parteipolitische Erfahrungen gesammelt und über die Jahre und Jahrzehnte ein Netzwerk aus (partei-)politischen Fürsprechern aufgebaut. Dennoch wird das Potenzial der Frauen von den Parteien häufig erst spät erkannt und genutzt: Neben der gezielten Ansprache sind vor allem spezifische politische Konstellationen notwendig, damit die Frauen vorgeschlagen werden. Zumeist werden Frauen als Spitzenkandidatinnen aufgestellt, wenn eine verfahrenere Situation zu beheben und deshalb die innerparteiliche Konkurrenz verhältnismäßig gering ist, zum Beispiel um einen ungeeigneten oder in einen Skandal verstrickten Amtsvorgänger aus dem Amt abzulösen oder wenn die Situation für die betreffende Partei ohnehin aussichtslos erscheint. Häufig überraschend für die eigene Partei stehen die Frauen dann als die Wahlgewinnerinnen da.

Trotz der positiven Beispiele verzichten die Parteien auf wichtige Potenziale in der Rekrutierung ihres Spitzenpersonals auf kommunaler Ebene und lassen sich in ihren Personalentscheidungen noch zu häufig von überkommenen Rollenmustern und eingefahrenen, die männlichen Bewerber begünstigenden Strukturen leiten.

Die Handlungsempfehlungen, die im letzten Kapitel dargestellt werden, zeigen Lösungsansätze auf, damit sich in Zukunft mehr Frauen an der ehrenamtlichen wie der hauptamtlichen Kommunalpolitik beteiligen. Sie leiten sich aus den Forschungsergebnissen und aus den Erfahrungen in der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE ab und konzentrieren sich auf:

- die Frauen- und Nachwuchsförderung in Parteien und zivilgesellschaftlichen Vereinen und Verbänden sowie die Zusammenarbeit von Parteien und organisierter Zivilgesellschaft auf kommunaler Ebene,
- die Modernisierung von Kommunalpolitik und die Schaffung von Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit der Familie und dem Beruf,

---

3 In der soziologischen Forschung bezeichnet der Begriff „Doppelkarrierepaare“ Konstellationen, in denen beide Partner über eine hohe Ausbildungsqualifikation und Berufsorientierung verfügen sowie jeweils eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen (Solga/Wimbauer 2005).

- | die Verbesserung der institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen von Kommunalpolitik,
- | das **Empowerment** und die Vernetzung von Kommunalpolitikerinnen.

Zum Abschluss möchten wir allen herzlich danken, die diese Studie unterstützt und ermöglicht haben. Unser Dank gilt in allererster Linie den Interviewpartnerinnen, die uns ihre Zeit und ihr Vertrauen geschenkt und in großer Offenheit und mit Leidenschaft für die Sache über ihre Erfahrungen berichtet haben. Die Zusammenarbeit mit ihnen hat große Freude gemacht.

Unser Dank gilt ferner Andrea Wenzl, Jana Belschner und Anna Jäger, die im Team der EAF intensiv an der Studie mitgewirkt haben, sowie Dr. Yvonne Fritzsche-Sterr von der „denkstelle hamburg“, die gemeinsam mit teleResearch Mannheim die Durchführung und Auswertung der quantitativen Befragung unterstützt hat. Unser Dank gilt aber auch dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das die Studie nicht nur finanziell unterstützt, sondern den Blick der EAF gezielt auf die bislang häufig wenig beachtete Frage nach der Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik gelenkt hat.

Kommunalpolitikerinnen sind in der Regel erfahrene, patente und unerschrockene Frauen, die mit ihrem alltäglichen Engagement in den Kommunen einen wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt der Gesellschaft erbringen, der viel zu selten wahrgenommen und gewürdigt wird. Auch aus diesem Grund hat es uns gefreut und befriedigt, diese Untersuchung durchführen zu können. Und wir hoffen, dass ihre Ergebnisse dazu beitragen werden, dass sich mehr Frauen angesprochen fühlen und mehr Frauen angesprochen werden, den Schritt in die kommunale Politik zu gehen.

## II.

### Forschungsfeld und Untersuchungsansatz

Die vorliegende Studie will zum einen die Wissensgrundlagen über Frauen in der Kommunalpolitik verbessern und zum anderen Handlungsempfehlungen entwickeln, die Frauen von der Möglichkeit und Sinnhaftigkeit kommunalpolitischen Engagements überzeugen bzw. sie in ihrer Tätigkeit als Kommunalpolitikerinnen stärken und unterstützen. Weil Frauen im Vergleich zu Männern in der Kommunalpolitik immer noch unterrepräsentiert sind, stehen die Wege und Erfahrungen von Frauen im Vordergrund der Untersuchung.

Daher wird vor allem auf die theoretischen Konzepte und Erkenntnisse der politikwissenschaftlich orientierten Frauen- und Geschlechterforschung zur politischen Partizipation von Frauen sowie auf aktuelle, empirisch fundierte Forschungen zu Frauen und Männern in der Kommunalpolitik Bezug genommen. Wichtige Referenzgrößen bilden die Arbeiten von Beate Hoecker, die sich seit Ende der 80er-Jahre kontinuierlich mit den Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik befasst hat (u. a. 1987; 1995, 2006a; 2006b; 2008) sowie die aktuelle Forschungsarbeit<sup>4</sup> über die Faktoren der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik in Großstädten von Lars Holtkamp, Sonja Schnittke und Elke Wiechmann (2009).

Da kommunalpolitisches Engagement in einem größeren Kontext unterschiedlicher ehrenamtlicher Engagementformen zu sehen ist, werden auch die aktuellen Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Engagementforschung herangezogen, allen voran der Freiwilligen-Survey (Gensicke/Picot/Weiss 2006).

Während die Forschungen von Hoecker und Holtkamp et al. ihren Fokus vor allem auf die strukturellen bzw. politisch-institutionellen Rahmenbedingungen legen, hat ein weiterer Forschungsstrang der Frauen- und Geschlechterforschung, in den sich auch die vorliegende Untersuchung einreicht, die Werdegänge, den politischen Alltag und die Arbeits- und Lebenssituation aus Sicht der Kommunalpolitikerinnen selbst untersucht. Derartige mit quantitativen und/oder qualitativen Methoden durchgeführte Befragungen von Kommu-

---

<sup>4</sup> Die Veröffentlichung der Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik von Holtkamp et al. (2008; 2009) ist derzeit in Vorbereitung. Sie verfolgt dasselbe Ziel wie die vorliegende Untersuchung, Wissensgrundlagen zu schaffen und Handlungsempfehlungen zu formulieren. Jedoch setzt die Studie dieses Ziel mit einem anderen inhaltlichen Fokus und einem anderen methodischen Zugang als die vorliegende Untersuchung um.

nalpolitikerinnen wurden überwiegend in den 80er- und 90er-Jahren erstellt.<sup>5</sup> Sie können daher nur teilweise zum Vergleich herangezogen werden.

Aktuelle Studien über Werdegänge, den politischen Alltag und die Arbeits- und Lebenssituation von Männern in der Kommunalpolitik, die den unmittelbaren Vergleich mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung über Frauen in der Kommunalpolitik erlauben würden, liegen zurzeit nicht vor.

Lediglich die 2008 von der Bertelsmann Stiftung et al. durchgeführte repräsentative Befragung von ehren- und hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern zu ihren Wegen ins Amt, zur Ausübung des Amtes und zu ihrer Arbeits- und Lebenssituation ermöglicht in Teilen den Vergleich zwischen Frauen und Männern.<sup>6</sup> Schließlich ist noch die Studie von Reiser (2006) über Arbeitsbedingungen von weiblichen und männlichen Ratsmitgliedern am Beispiel von vier Großstädten zu nennen. Obwohl Reiser keine explizit geschlechterdifferenzierte Analyse vornimmt, lassen sich aus ihrer Studie dennoch wichtige Erkenntnisse für die Frage der (Un-)Vereinbarkeit von kommunalpolitischem Ehrenamt mit Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer ziehen.

Insgesamt reiht sich die vorliegende Studie in die Aktivitäten ein, die im Rahmen der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE zur Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik unternommen wurden. Aus diesem Grund, aber auch weil es über die genannten Studien hinaus keine vergleichbaren Untersuchungen zu ehrenamtlichen oder hauptamtlichen männlichen Kommunalpolitikern gibt, konnten nur punktuell Geschlechtervergleiche vorgenommen werden.

## 2.1 Politische Unterrepräsentanz von Frauen

Bis in die 70er-Jahre hinein machte es sich die Partizipationsforschung mit den Erklärungen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik relativ leicht. Frauen galten im Vergleich zu Männern schlicht als „Defizitwesen“ (Fuchs 2006: 235). In den 80er- und 90er-Jahren erweiterte sich der Blickwinkel. Unter Bezugnahme auf die feministisch orientierte Politikwissenschaft wurden zum einen die scheinbar geschlechterneutralen Strukturen und Verfahren der Politik selbst als androzentrisch aufgedeckt und kritisiert. Zum anderen wurde der Blick auf die Strukturen der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung und der damit verbundenen Rollenbilder gelenkt.<sup>7</sup> Kurz zusammengefasst lässt sich sagen, dass vor allem auf drei Ebenen Barrieren für Frauen identifiziert wurden:

5 Geißel (1999) und Horstkötter (1990) untersuchten ehrenamtliche Kommunalpolitikerinnen, Scholz (2004) hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen; Foster/Lukoschat/Schaeffer-Hegel (2000) und Holuscha (1999) befragten sowohl ehren- als auch hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen.

6 In der Studie wurden bundesweit 1.153 Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, darunter 128 Frauen, zu den Anforderungen, Rahmenbedingungen, Zielen, Begleiterscheinungen und Erfolgsfaktoren des Berufs befragt.

7 U. a. vgl. Foster et al. (2000); Geißel (1999); Hoecker (u. a. 1987, 1995); Hoecker/Scheele (2008); Holuscha (1999); Horstkötter (1990); Kreisky (1995); Meyer (1997); Pateman (1989); Philipps (1995); Schaeffer-Hegel (1990); Schaeffer-Hegel/Foster/Lukoschat/Mersmann/Ude/Weber (1998); Schöler-Macher (1994); Scholz (2004).

Erstens wird die Selbst- und Fremdwahrnehmung von Frauen hartnäckig von Geschlechterstereotypen beeinträchtigt und führt zu den entsprechenden benachteiligenden „Platzanweisungen“ von Frauen im Gefüge von Organisationen und Institutionen, wie es die feministisch orientierte Organisationsforschung auch für Unternehmen, Wissenschaftseinrichtungen sowie für Organisationen im Bereich des sozialen Engagements nachgewiesen hat.<sup>8</sup>

Zweitens ist die Ausübung verantwortungsvoller Positionen unter den gegebenen Bedingungen nur schwer oder nur mit hohem organisatorischem und finanziellem Aufwand mit familiären Fürsorgepflichten vereinbar. Nach wie vor liegt die Hauptverantwortung oder Hauptzuständigkeit für die Familie bei den Frauen, auch wenn in jüngster Zeit ein Wandel der Geschlechterrollen und Aufgabenteilungen zu beobachten ist.<sup>9</sup>

Drittens ist es aufgrund der männlich geprägten Spielregeln und Verfahren in der Politik und aufgrund der Tatsache, dass diese rein zahlenmäßig von Männern dominiert wird, für Frauen immer noch schwieriger, sich dort tatsächlich zugehörig zu fühlen bzw. auf Augenhöhe akzeptiert zu werden.<sup>10</sup>

Bärbel Schöler-Macher (1994: 43 f.) prägte für diesen Umstand den Begriff der „Fremdheit“ der Politik für Frauen:

- | Frauen haben nicht teil „an der geschichtlichen Tradition der Männer, durch die das heutige politische Regelwerk [der institutionalisierten Politik] gebildet wurde.“ Aufgrund ihrer „Alteingesessenheit“ sind die Männer die Machtüberlegenen, die die Deutungs- und Bewertungshoheit über Frauen als „newcomer“ haben.
- | In der Politik übliche Verhaltens- und Kommunikationsformen sind männlich und somit für Frauen gegengeschlechtlich codiert. Das heißt, was in der Politik als „funktional, angemessen und erprobt“ gilt, ist nah an den traditionellen Männlichkeitsvorstellungen und inkompatibel mit traditionellen Weiblichkeitsvorstellungen.
- | Die männliche Codierung der Politik bedingt „besondere Anforderungen an die Selbst- und Handlungsentwürfe von Politikerinnen“, ihr Handeln als Politikerin und als Frau sinnhaft zu konstruieren.

Hoecker (u. a. 1995, 2006a) hat in Anlehnung an die grundlegenden Einflussfaktoren auf politische Partizipation das Erklärungsmodell des „magischen Dreiecks“ entwickelt. Die Ecken bilden drei miteinander verwobene Ursachenkomplexe ab, die beharrlich die politische Beteiligung von Frauen erschweren: sozioökonomische Faktoren, die politische Kultur sowie die institutionellen Rahmenbedingungen. Die drei Ecken des magischen Dreiecks sollen im Folgenden kurz erläutert werden.

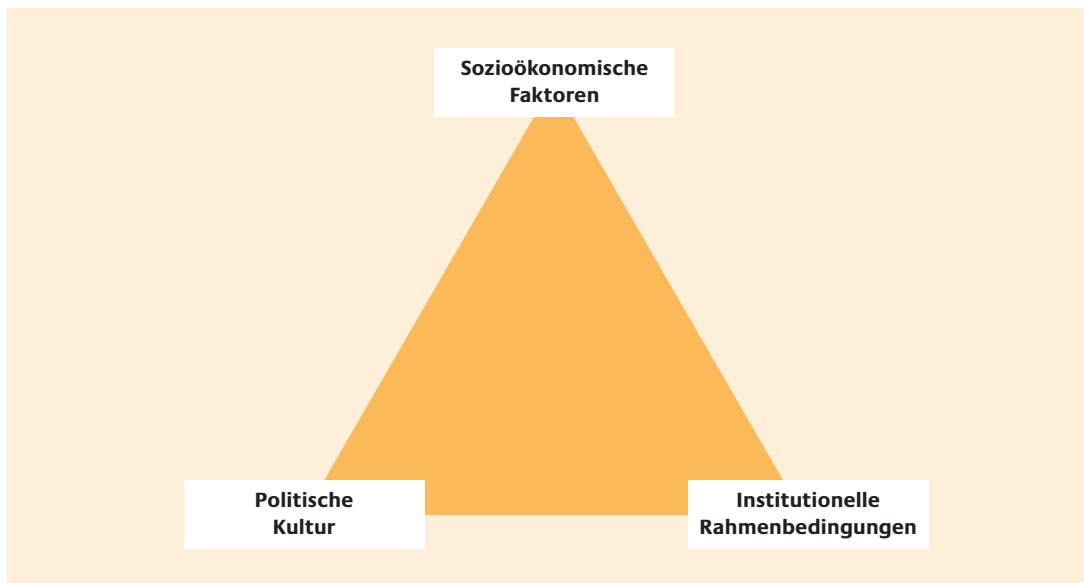
8 U. a. Beher/Krimmer/Rauschenbach/Zimmer (2007); Gildemeister/Wetterer (1992); Krell (2008); Zimmer/Krimmer (2007).

9 Zu den historischen Wurzeln der Unvereinbarkeit des öffentlichen und privaten Bereiches und der Grundsteinlegung der traditionellen Arbeitsteilung in unserer Gesellschaft siehe u. a. Schaeffer-Hegel (1990). Für die gegenwärtige Situation der Unvereinbarkeit von Führungspositionen mit Fürsorgeverantwortung siehe aktuelle Forschungen von Walther/Lukoschat (2008) und Lukoschat/Walther (2006).

10 U. a. Schöler-Macher (1994); Schaeffer-Hegel et al. (1998); Foster et al. (2000).



Abb. 2.1: Das magische Dreieck zur Erklärung der politischen Beteiligung von Frauen



### 2.1.1 Sozioökonomische und kulturelle Faktoren

Unter **sozioökonomischen Faktoren** sind die individuellen Ressourcen gefasst, die Menschen politische Partizipation ermöglichen. „Je höher der Bildungsstand, je qualifizierter der Beruf und je höher das Einkommen, umso größer ist die Chance für konventionelle politische Teilnahme“ (Hoecker 2006a: 12). Bildung, Erwerbssituation und Einkommen sind wesentliche Faktoren dafür, wie stark sich das individuelle Reservoir an politischem Interesse und an Vertrauen in die eigene politische Kompetenz ausbilden kann (Westle 2001, zit. n. Fuchs 2006: 241). Nicht zuletzt sind sie entscheidende Faktoren für den sozialen Status einer Person, der deutlich die Chancen erhöht, auch tatsächlich gewählt zu werden. Dies gilt vor allem für die Kommunalpolitik mit ihren zahlreichen Elementen der Direktwahl durch die Bürgerinnen und Bürger.<sup>11</sup> Zu den individuellen Ressourcen, die über die Wählbarkeit entscheiden, gehört aber – für Frauen wie für Männer – auch die Bekanntheit. „Je herausgehobener die Vereinsfunktion<sup>12</sup>, je erkennbarer die lokale Verankerung, desto größer die Chance, gewählt zu werden“ (Wehling 2000, zit. n. Scholz 2004: 59).

Jedoch reichen diese eher individuumsbezogenen Erklärungsmuster nicht aus, denn auch Frauen mit gleicher Bildung, gleichem Beruf und gleichem Einkommen wie Männer sind seltener politisch engagiert (Westle 2001, zit. n. Fuchs 2006: 241). Es muss also darüber

11 Die kommunalen Wahlmodi werden zunehmend personenorientierter. Zum einen gibt es im kommunalen Wahlrecht der meisten Bundesländer, mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen und Teilen von Schleswig-Holstein und von Rheinland-Pfalz, zunehmend die Möglichkeit zum Kumulieren und Panaschieren. Zum anderen wurde in den 90er-Jahren in allen Bundesländern die Direktwahl der (Ober-)Bürgermeisterinnen und (Ober-)Bürgermeister durch die wahlberechtigte Bevölkerung eingeführt (Bertelsmann Stiftung et al. 2008: 10).

12 Hier deutet sich bereits der enge Zusammenhang zwischen zivilgesellschaftlichem und kommunalpolitischem Engagement an, der sich auch in den Biografien der Kommunalpolitikerinnen zeigt. Es deutet sich jedoch auch an, dass es nicht nur um das Engagement in Vereinen und Verbänden geht, sondern auch um die Übernahme von Funktionen in diesen. Der aktuelle Freiwilligen-Survey zeigt, dass auch hier Frauen unterrepräsentiert (**siehe Abschnitt 2.2**) und somit ihre Zugangschancen zu kommunalen Mandaten im Vergleich zu Männern geringer sind.

hinaus relevante strukturelle Einflüsse geben, die die Entwicklung von politischem Interesse und (subjektiver) politischer Kompetenzüberzeugung sowie die Entfaltungschancen in politischen Institutionen unterstützen oder hemmen.

Hier bringt Hoecker die **politische Kultur** eines Landes, also „die Gesamtheit aller politisch relevanten Meinungen, Einstellungen und Werte der Mitglieder einer Nation“ (Fuchs 2006: 241), als zweites entscheidendes Faktorenbündel ins Spiel. Für die politische Partizipation von Frauen sind insbesondere die vorherrschenden Frauen- und Männerbilder sowie die Einstellungen der Bevölkerung zu Frauen in der Politik von Bedeutung.

Die politische Kultur prägt nicht nur die Selbstwahrnehmung von Mädchen und Frauen, sondern auch die Reaktionen des Umfeldes. Besondere Beachtung verdient hier das Phänomen des „double bind“, das Frauen in der Politik erleben, wonach sie weder „zu männlich“ noch „zu weiblich“ wirken dürfen, um akzeptiert zu werden und politisch erfolgreich zu sein. Die gesellschaftlichen Diskursfelder „Politik“ und „Weiblichkeit“ werden auf eine Art und Weise konstruiert, dass sie vermeintlich nicht zueinanderpassen bzw. sich sogar gegenseitig ausschließen.<sup>13</sup> Auf der kulturellen und institutionellen Ebene schlägt sich die vermeintliche Unvereinbarkeit von Politik und Weiblichkeit in Vorbehalten und Vorurteilen hinsichtlich der politischen Kompetenz von Frauen nieder und prägt u. a. stark die Medienberichterstattung über Politikerinnen, die vielfach auf ihre äußere Erscheinung reduziert werden bzw. bei denen die äußere Erscheinung eine ungleich größere Rolle spielt als bei männlichen Mitbewerbern. Auf der individuellen Ebene setzt das Gegeneinander-Ausspielen von Politik und Weiblichkeit Frauen unter einen besonderen Rechtfertigungsdruck: „Frauen müssen sich selbst wie ihrer Umwelt gegenüber beweisen, dass sie – obwohl Frau und daher gewissermaßen illegitimerweise in der Politik – dennoch für die Regelung der öffentlichen Angelegenheiten geeignet sind und sie – obwohl Politikerin – dennoch ‚richtige‘ Frauen sind“ (Schöler-Macher 1994: 42).

Die politische Kultur eines Landes steht wiederum in Wechselwirkung mit den politischen **Institutionen**. Hier sind Wahlsystem und Parteiensystem von entscheidender Bedeutung, die je nach Ausgestaltung eher günstige oder ungünstige Voraussetzungen für den politischen Ein- und Aufstieg von Frauen bieten. Je mehr die Institutionen, vermittelt durch ihre Rekrutierungs- und Nominierungskriterien und -verfahren, auf „Bestandswahrung“ gepolt sind, umso frauenunfreundlicher sind sie; Durchlässigkeit diesbezüglich bedeutet tendenziell auch Frauenfreundlichkeit.

### 2.1.2 Institutionelle Faktoren: Wahl- und Parteiensystem

Holtkamp et al. (2008; 2009) halten die sozioökonomischen und kulturellen Faktoren – zumindest in den von ihnen untersuchten Großstädten – inzwischen nicht mehr für rele-

---

13 Dieses Phänomen ist auch in anderen Bereichen zu beobachten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie z. B. Naturwissenschaft/Technik. Auch hier wird ein Image gepflegt, welches hartnäckig die Technikferne von Mädchen und Frauen (re-)produziert und z. B. Ingenieurinnen permanent mit der vermeintlichen Unvereinbarkeit konfrontiert, „richtiger Ingenieur“ oder „richtige Frau“ zu sein (Kletzing 2008a).

vant. Sie nehmen deshalb in ihrer aktuellen Studie vorrangig die institutionellen Faktoren für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik in den Blick.<sup>14</sup>

So untersuchen sie u. a. die bestehenden kommunalen Wahlsysteme (das personalisierte Mehrheitswahlrecht mit Direktmandaten und das Verhältniswahlrecht mit freien Listen) hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Wahl von Frauen. Holtkamps These:<sup>15</sup> Der Aufstellung für ein Direktmandat geht eine innerparteiliche Entscheidung zumeist auf Ortsvereinsebene voraus, bei der Frauen tendenziell benachteiligt werden. Frauen werden dort aufgestellt, wo die Wahlchancen der Partei von vornherein gering sind. In „sicheren“ Wahlkreisen werden – vor allem von den beiden großen Volksparteien – Männer in der Nominierung bevorzugt; Frauen kommen hier trotz Quoten bzw. Quoren nicht in entsprechendem Maße zum Zuge. Diese innerparteiliche Vorentscheidung der Parteien kann nur noch begrenzt von Wählerinnen und Wählern korrigiert werden, da sie sich bei Direktmandaten eher entlang der Partei- als der Personen- (bzw. Geschlechter-)Linie entscheiden.

Beim Verhältniswahlrecht mit freien Listen, beim Verfahren des Kumulierens und Panaschierens<sup>16</sup>, gewinnen dagegen die Wählerinnen und Wähler gegenüber innerparteilichen Entscheidungen an Einfluss. Diese Form des Wahlrechts ist bei Kommunalwahlen – außer in Nordrhein-Westfalen sowie in Teilen von Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein – in allen anderen Bundesländern möglich. Die Wählerschaft kann die Reihenfolge der Listenkandidaten durch entsprechende Stimmabgabe verändern und somit zwischen Personen derselben Partei gewichten. Das eröffnet die Möglichkeit, Frauen „nach vorn“ zu wählen. Ferner werden die innerparteilichen Entscheidungsprozesse bei einem System des Kumulierens und Panaschierens bereits dahingehend gesteuert, dass über die gesamte Kandidatinnen- und Kandidaten-Liste zentral abgestimmt werden muss und die in der Regel etwas weniger konservativen Kreisverbände gegenüber den Ortsverbänden an Einfluss gewinnen. Dadurch wird die Frauen(unter)repräsentanz in einem früheren Stadium sichtbar bzw. das Unterlaufen von Quoten oder anderen innerparteilichen Gleichstellungsnormen durch mehr innerparteiliche Debatte und Einflussnahme durch Frauenorganisationen erschwert (Holtkamp et al. 2009: 21).

Holtkamp et al. plädieren vor dem Hintergrund dieser Annahmen für eine flächendeckende Durchsetzung des Verhältniswahlrechts mit freien Listen, insbesondere solange in den Parteien Quoten und Quoren entweder nicht vorhanden sind oder nicht konsequent umgesetzt werden.

---

14 Die Autorinnen und Autoren analysieren zum einen Statistiken zu Frauen- und Männeranteilen in kommunalen Räten von Großstädten, um den Einfluss des kommunalen Wahlrechts und parteiinterner Regelungen zur Frauenförderung – laut Hoeckers „magischem Dreieck“ zwei zentrale institutionelle Faktoren – auf die kommunalpolitische Beteiligung von Frauen zu überprüfen. Zum anderen haben sie ergänzende Interviews mit Parteivorsitzenden und Ratsfrauen zu Rekrutierungs- und Nominierungsmustern und Quotierungspraxen der Parteien geführt, die Aufschluss über die informellen Ausschlussmechanismen gegenüber Frauen und den diesbezüglich dringenden Modernisierungsbedarf geben.

15 Diese These basiert zum einen auf Holtkamps Analysen verschiedener Wahlsysteme und zum anderen auf den ersten Ergebnissen aus Interviews mit Parteivorsitzenden und Ratsfrauen zu Rekrutierungs- und Nominierungsmustern und Quotierungspraxen der Parteien.

16 Kumulieren (lateinisch **cumulus**) oder auch „Häufeln“ bedeutet, dass man derselben Kandidatin/demselben Kandidaten mehrere Stimmen geben kann. Panaschieren (französisch **panacher**) oder auch „Mischen“ bezeichnet die Möglichkeit, seine Stimmen auf Kandidatinnen und Kandidaten verschiedener Wahllisten – sprich Parteien bzw. Wählergruppierungen – zu verteilen.

Die empirische Überprüfung, ob bzw. unter welchen Bedingungen (z. B. Gemeindegröße, Parteizugehörigkeit der Kandidatin, Parteipräferenz der Wählerinnen und Wähler) die Möglichkeit des Kumulierens und Panaschierens tatsächlich dazu führt, dass Frauen von den Wählerinnen und Wählern „nach vorn“ gewählt werden, steht jedoch noch aus.

Neben dem Wahlsystem gilt das Parteiensystem und hier insbesondere das Vorhandensein und die Akzeptanz von parteiinternen Gleichstellungsregelungen als entscheidender Faktor (Fuchs 2006: 247; Geißel/Meier 2008: 158 f.). Denn bezüglich der Chancen von Frauen, von den Parteien gefördert und auf aussichtsreiche Listenplätze nominiert zu werden, haben sich formale Frauenförderungsregelungen, wie vor allem die Quote, als wichtige Voraussetzung erwiesen. Ihre Umsetzung muss jedoch in der Regel von einer kritischen Masse an (weiblichen) Mitgliedern eingefordert und auch informell als gleichstellungspolitische Norm akzeptiert werden (Holtkamp et al. 2009: 9; Sdroulia 2007: 125).

Es überrascht nicht, dass die Parteien des linken politischen Spektrums, die zudem über Quotenregelungen verfügen, höhere Frauenanteile haben als die Parteien des konservativen politischen Spektrums.<sup>17</sup> Bereits die anteilige Mitgliedschaft von Frauen ist in den politischen Parteien unterschiedlich ausgeprägt; die Frauenanteile in den jeweiligen Ratsfraktionen der Parteien ebenfalls.

Dennoch sind männlich geprägte Spielregeln bzw. Parteistrukturen, u. a. in Form von Männernetzwerken, keineswegs auf das konservative Parteienspektrum beschränkt, wie die Untersuchung des politischen Alltags einer Bündnis 90/Grünen-Landtagsfraktion im Jahr 2001/2002 zeigt. Die interviewten Parlamentarierinnen berichteten von der „Erfahrung des Anders-Seins und Anders-Beurteilt-Werdens“ sowie von „männerdominierten Gruppenstrukturen“ (Sdroulia 2007: 123 f.).

Betrachtet man abschließend die Faktoren im Zusammenspiel, so handelt es sich bei den sozioökonomischen Faktoren eher um indirekt wirkende Faktoren. Ein Mangel an Bildung, Erwerbsstatus und Einkommen wirkt sich **indirekt** negativ auf die politische Partizipation von Frauen aus, weil die individuellen politischen Ambitionen und die (vermutete) Wählbarkeit erheblich eingeschränkt werden. Bei den kulturellen und institutionellen Faktoren dagegen geht es um **direkt** wirkende (Ausschluss-)Mechanismen, die Frauen trotz vorhandenen Ehrgeizes und passender Qualifikation von außen gewissermaßen „ausbremsen“.

---

17 Auf die Anfrage bei jeder Partei, mit welchem Anteil Frauen an der bundesweiten Gesamtzahl kommunaler Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sowie an kommunalen Spitzenämtern vertreten sind, antworteten die Parteien nur vereinzelt. Die Erhebung des Deutschen Städtetages (2006a), das zugeschickte Datenmaterial einzelner Parteien und die prozentualen Anteile von Frauen an den Parteimitgliedern lassen jedoch die oben beschriebenen Tendenzen erkennen.

### 2.1.3 Gemeindegröße

Quer zu den Faktoren von Hoeckers „magischem Dreieck“ liegt der Faktor Gemeindegröße, weil sich sozioökonomische, kulturelle und institutionelle Gegebenheiten zwischen städtischen und ländlichen Gebieten unterscheiden und somit die politische Partizipation von Frauen sich nicht nur von der der Männer unterscheidet, sondern auch regional unterschiedlich hoch ausfällt. Hier gilt in der Regel: Je größer die Kommune, desto höher ist der Frauenanteil in den Kommunalvertretungen.<sup>18</sup> Mit 37 Prozent ist der Anteil von Frauen in den Kommunen mit 500.000 und mehr Einwohnerinnen und Einwohnern am höchsten (Deutscher Städtetag 2006a: 103); in Gemeinden unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern liegt der Anteil deutlich unter 20 Prozent; in Kommunen unter 5.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bei drei Prozent und darunter (Holtkamp et al. 2009: 24).

Deutschlands dominante Gemeindegrößenklasse liegt zwischen 5.000 und 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern; diese Gemeinden stellen insgesamt mehr als zwei Drittel der Ratsmitglieder und bestimmen dadurch den Mittelwert entscheidend. Hier liegt der Frauenanteil bei 20 Prozent (Holtkamp et al. 2009: 24).

Analog zu den Stadt- und Gemeinderätinnen besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Gemeindegröße und Frauen in hauptamtlichen kommunalpolitischen Spitzenämtern: Der Anteil der Oberbürgermeisterinnen liegt bei etwa 15 Prozent<sup>19</sup>, die 79 deutschen Großstädte werden sogar zu 18 Prozent von Frauen regiert<sup>20</sup>. In Städten mit mehr als 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind zehn Prozent der Bürgermeisterämter in Frauenhand, in Städten unter 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern dagegen nur noch vier Prozent.<sup>21</sup>

### 2.1.4 Thesen zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik

Die folgenden zentralen Thesen fassen die in der Literatur benannten Frauen benachteiligenden Wirkungen der dargelegten sozioökonomischen, kulturellen und institutionellen Faktoren und ihre Wechselwirkungen zusammen.

**Sozialisationsthese:** Die Sozialisation in einer tendenziell männlich dominierten politischen Kultur, die sich auch in den politischen Institutionen niederschlägt, und die dadurch bedingte tendenziell politikferne Erziehung von Mädchen und Frauen führen dazu, dass

---

18 Reiser (2006: 145) weist darauf hin, dass der Arbeits- und Zeitaufwand für die Ratstätigkeit ebenfalls mit der Gemeindegröße ansteigt und dies angesichts des durchschnittlichen Ratsfrauenanteils von 44 Prozent in den vier untersuchten Großstädten im Widerspruch zur Abkömmlichkeitsthese stünde. Jedoch ist die Frage der familiären und beruflichen Abkömmlichkeit nur **ein** Faktor unter mehreren, die in unterschiedlichen Gemeindegrößen mit unterschiedlicher Gewichtung aufeinandertreffen. Somit sollte die empirische Haltbarkeit der Abkömmlichkeitsthese nicht vorschnell angezweifelt werden.

19 Auf Grundlage einer formlosen Liste des Deutschen Städtetages (2006b) hat die EAF aus der Gesamtzahl der aufgelisteten Oberbürgermeisterinnen ihren Anteil an allen Oberbürgermeisterämtern berechnet.

20 Dies ergab die Vollerhebung der Frauenanteile in hauptamtlichen Führungspositionen aller 79 Großstädte von Holtkamp et al. (2009: 35).

21 Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 20); die Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 20) hat zudem ermittelt, dass es in den neuen Bundesländern mit sieben Prozent geringfügig mehr ehrenamtliche und hauptamtliche Bürgermeisterinnen gibt als die fünf Prozent in den alten Bundesländern. Für Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen gibt es keine vergleichbaren Analysen.

sie im Durchschnitt ein geringeres politisches Interesse und Selbstvertrauen entwickeln als Jungen und Männer.

**Sozialstrukturthese:** Frauen und Männer verfügen in der Regel über ungleiche sozioökonomische Voraussetzungen, beispielsweise hinsichtlich des Bildungs- und Erwerbsstatus, und damit über eine unterschiedliche Ausstattung für Nominierung und Wahl. Sicherlich ist hier, im Zeitverlauf betrachtet, eine abnehmende Tendenz zu verzeichnen: Die biografischen und strukturellen Hürden sind diesbezüglich in der Generation der vor 1970 geborenen Frauen noch deutlich ausgeprägter als bei den heute 20- bis 30-jährigen Frauen, die in puncto Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse mit den Männern weitgehend gleichgezogen haben und teilweise sogar vorbeigezogen sind. Dennoch hat sich an der prinzipiellen horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeits- bzw. Engagementmarktes nicht so viel geändert, als dass man von gleichen Berufs- und Aufstiegschancen bzw. Partizipationschancen von Frauen und Männern sprechen könnte. In den Führungspositionen von Vereinen und Verbänden beispielsweise, aus denen regelmäßig das Personal für die Kommunalpolitik rekrutiert wird, sind Frauen im Vergleich zu Männern immer noch deutlich seltener vertreten (Gensicke et al. 2006; Zimmer et al. 2007). Die vorhandene Sozialstruktur – wenn auch im Wandel begriffen – stellt sich nach wie vor als hinderlich für die politische Beteiligung von Frauen dar.

**Abkömmlichkeitsthese:** Frauen haben aufgrund der vorherrschenden geschlechterspezifischen Arbeitsteilung und ihrer daraus resultierenden Zuständigkeit für Fürsorge und Haushalt tendenziell ein geringeres Zeitbudget für politische Arbeit als Männer. Reiser (2006) erweitert die Frage der Abkömmlichkeit um die Vereinbarkeit kommunalpolitischer Ehrenämter mit Berufstätigkeit. Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sind in dieser Hinsicht umso abkömmlicher, je selbstbestimmter sie ihr Arbeitsmodell, insbesondere ihre Arbeitszeit, gestalten können. Da bei Frauen in der Regel jedoch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits ein herausfordernder Balance-Akt ist, gleicht ihre Abkömmlichkeit für das politische Engagement einem „Spagat hoch drei“ (Zimmer et al. 2007). Gleichzeitig sind politische Institutionen strukturell noch zu wenig auf nur bedingt für die Politik „abkömmliche“ Personen eingestellt und benachteiligen folglich tendenziell die Partizipationschancen von Frauen und Männern mit Fürsorge- und/oder beruflichen Verpflichtungen.

Geißel (1999: 216) verknüpft die Thesen miteinander und stellt fest: „Als ‚worst case‘ ist eine ungünstige Kumulation eines politik- und parteifernen Elternhauses aus den unteren Schichten<sup>22</sup>, eines geringen Bildungsniveaus und einer Erwerbstätigkeit in niedrig qualifizierten Berufspositionen in der freien Wirtschaft zu nennen sowie fehlende Ressourcen zur Finanzierung von Haushaltshilfen und Betreuungspersonen, falls die Frauen kleine Kinder haben.“

22 Geißel (1999: 215 ff.) arbeitet in ihrer Untersuchung heraus, dass die Zugehörigkeit zur Unterschicht folgende Aspekte im kommunalpolitischen Werdegang (benachteiligend) beeinflusst: Kommt man nicht nur aus einem politik- und parteifernen Elternhaus, sondern auch aus der Unterschicht, entwickelt sich seltener eine politisch-intrinsische Motivation für den Parteieintritt; dann müssen andere Personen (Freundinnen und Freunde, Partnerinnen und Partner etc.) zum Eintritt in eine Partei animieren. Mit der politischen Praxis zurechtzukommen, fällt im Vergleich zu Kommunalpolitikerinnen aus der Oberschicht schwerer; sie wird eher als „fremd, undurchsichtig und strapaziös“ wahrgenommen. Mit geringerer Wahrscheinlichkeit wird eine berufliche Position erreicht, die zum einen die notwendigen finanziellen Ressourcen für bezahlte Unterstützung bei der Familien- und Hausarbeit und zum anderen die berufliche Abkömmlichkeit im Sinne von flexiblen Arbeitsmodellen ermöglicht.

Die Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes ist folglich immer auch im Kontext anderer Dimensionen gesellschaftlicher Benachteiligung und Ungleichheit zu sehen. Die zu überwindenden Hürden sowie Anpassungs- und Lernleistungen sind tendenziell für Frauen höher als für Männer, jedoch auch für eine Frau aus der Unterschicht höher als für eine Frau mit einem privilegierten sozialen Hintergrund. „Wege aus der sozialen Privilegiertheit in die Partizipation“ (Geißel 1999: 226) sind andere als aus der sozialen Benachteiligung in die Partizipation.

Selbst wenn die sozioökonomischen Voraussetzungen von Frauen für das kommunalpolitische Engagement zunehmend denen der Männer in nichts nachstehen, so werden sie laut Diskriminierungs- und Wahlbenachteiligungsthese von ihrem politischen Umfeld und den Wählerinnen und Wählern ausgebremst.

**Diskriminierungsthese:** Die Spielregeln politischer Institutionen wurden von Männern definiert und sind damit tendenziell an männlichen Lebenszusammenhängen orientiert. Frauen hatten „kaum Chancen, die Formen politischer Arbeit, die Konventionen des politischen Umgangs und die Definitionen politischer Probleme mitzubestimmen, weil sie mit Regeln konfrontiert wurden, die sich eine vorwiegend männliche Elite selbst gegeben hatte“ (Sdroulia 2007: 12). Dadurch haben Frauen im Vergleich zu Männern einen erschweren Zugang zu politischen Institutionen und werden bei der Rekrutierung für politische Entscheidungspositionen benachteiligt.

**Wahlbenachteiligungsthese:** Eine frauenunfreundliche politische Kultur bewirkt, dass Wählerinnen und Wähler gegenüber weiblichen Kandidatinnen Vorbehalte und Vorurteile haben und sie deshalb geringere Wahlchancen haben.

Holtkamp et al. (2008; 2009) ordnen diesen Thesen wiederum Akteursgruppen zu, die jeweils Einfluss auf die in den Thesen benannten Handlungsfelder nehmen können. Hier werden im Wesentlichen drei Gruppen identifiziert:

- die Akteurinnen und Akteure, die für die Sozialisation, die Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenssituation sowie für die Abkömmlichkeit von Frauen zuständig sind und damit für die Bereitstellung von genügend Kandidatinnen für politische Mandate und Ämter<sup>23</sup>,
- die politischen Institutionen und insbesondere die Parteien/Parlamentsfraktionen, die den Kandidatinnen Nominierungs- und Wahlchancen ermöglichen und
- die Wählerinnen und Wähler, die mit ihrer Stimme beeinflussen können, ob nominierte Kandidatinnen auch tatsächlich in Parlamente einziehen.

Holtkamp et al. (2008; 2009) modellieren ihren Erklärungsansatz für die kommunalpolitische Unterrepräsentanz von Frauen in Form eines „Personalmarktes“, auf dem die kommunalpolitische Beteiligung von Frauen aus der Perspektive von Angebot und Nachfrage

23 Die jeweiligen Akteurinnen und Akteure werden nicht weiterführend spezifiziert, weil Holtkamp et al. (2009) die Sozialstrukturthese, Abkömmlichkeitsthese und Sozialisationsthese angesichts des – nach ihrer Einschätzung – ausreichenden Kandidatinnen-Pools für überholt und irrelevant hält.

betrachtet wird: Der Kandidatinnen-Pool für kommunale Mandate ist das Angebot. Die Orts- und Kreisverbände der Parteien bzw. die Ratsfraktionen sind die Nachfragenden nach Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahllisten und gleichzeitig diejenigen, die den Wählerinnen und Wählern ein Angebot an Wahlkandidatinnen und Wahlkandidaten unterbreiten. Die Wählerinnen und Wähler wiederum äußern mit ihrer Stimmabgabe eine bestimmte Nachfrage nach Kandidatinnen und Kandidaten.

Nach Holtkamp et al. (2008; 2009) ist das Angebot an geeigneten Kandidatinnen für die Rekrutierung in kommunale Mandate längst ausreichend gegeben, sodass es „für die Parteien möglich ist, insgesamt genügend Kandidatinnen zu erreichen, um eine paritätische Zusammensetzung ihrer Listen zu realisieren“. Ferner wird ausgeschlossen, dass weniger Frauen als Männer von den Wählerinnen und Wählern gewählt werden würden und belegen diese Anti-These zur Wahlbenachteiligungsthese mit Hinweisen auf Untersuchungen zu den politischen Einstellungen der deutschen Bevölkerung, aus denen sich keine Schlüsse auf frauendiskriminierendes Wahlverhalten ableiten ließen (Holtkamp et al. 2009: 24).

Diesem Ansatz folgend, üben die Parteien und Parlamentsfraktionen als Nachfragende von Kandidatinnen und Kandidaten eine „**gatekeeper**“-Funktion aus und halten die Tore für den Einstieg und Aufstieg von Frauen beharrlich und regelmäßig geschlossen. Holtkamp et al. sehen folglich in der Diskriminierungsthese den entscheidenden Erklärungsansatz für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik.

Holtkamps oben genannte Argumente aufgreifend, ist in Städten und Gemeinden unter 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern jedoch durchaus davon auszugehen, dass der Kandidatinnen-Pool eingeschränkt ist. Hier werden tendenziell traditionelle Geschlechterarrangements bevorzugt, und die Parteien haben aufgrund ihres vergleichsweise geringen Organisationsgrades<sup>24</sup> eine geringere Ausstrahlungskraft. Daraus folgt nach Holtkamp et al. (2009: 27), dass sich weniger Frauen für Parteien zur Verfügung stellen und in den Ortsverbänden die Männer eher unter sich bleiben. Würde die sogenannte „kritische Masse“ an Frauen in den Ortsverbänden der Parteien unterschritten, stünden zum einen aus den eigenen Reihen nicht genügend Frauen für die Wahllisten zur Verfügung. Zum anderen seien die wenigen Frauen nicht durchsetzungsstark genug, um auf die Einhaltung von Quoten und Quoren bei der Listenaufstellung, zum Beispiel durch die Gewinnung parteiloser Kandidatinnen, zu drängen (Holtkamp et al. 2009: 24 ff.).

Die im Vergleich zur Großstadt generell konservativeren politischen Einstellungen in ländlichen Gebieten wirken sich nach Holtkamp et al. auch dahingehend nachteilig auf den Frauenanteil aus, als mehrheitlich Parteien oder Gruppierungen in die Räte gewählt werden, die innerparteilich – wenn überhaupt – eher weichere Frauenförderungsregelungen in Form eines Quorums umsetzen.

---

24 Der Organisationsgrad der Parteien bestimmt sich aus dem Verhältnis zwischen der Anzahl der örtlichen Anzahl der Parteimitglieder und der Anzahl der Wahlberechtigten. Der geringe Organisationsgrad ist laut Holtkamp et al. (2009: 47) in den neuen Bundesländern auch in den Großstädten für bestimmte Parteien, z. B. Bündnis 90/Die Grünen, problematisch.



Aus dieser Perspektive ist vor allem bei Kommunen unter 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern davon auszugehen, dass noch einiges getan werden muss, um das nötige Potenzial an Frauen für kommunale Mandate zu entwickeln.<sup>25</sup> In den größeren Städten und in den Großstädten geht es dagegen darum, das vorhandene Potenzial tatsächlich zu nutzen.

## 2.2 Zivilgesellschaftliches Engagement und kommunalpolitisches Engagement

Spricht man von der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik, so ist im engeren Sinne ihre Beteiligung an kommunalpolitischen Mandaten und Ämtern gemeint. Von einem allgemeinen Mangel an Engagement von Frauen auf kommunaler Ebene kann jedoch keine Rede sein, denn rein quantitativ sind deutlich mehr Frauen in anderen Ehrenamtsbereichen als in der Kommunalpolitik engagiert.

Zugleich zeichnen sich jedoch auch beim zivilgesellschaftlichen Engagement geschlechtertypische Muster hinsichtlich der Rollen, Positionen und Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern ab.<sup>26</sup> Betrachtet man das zivilgesellschaftliche Engagement in seiner Funktion als Sprungbrett für die Kommunalpolitik, wofür viele Indizien sprechen<sup>27</sup>, so kann in der Analyse dieser Muster ein Schlüssel zum Verständnis der Unterrepräsentanz von Frauen in Stadt- und Gemeinderäten und Kreistagen liegen. Aus diesem Blickwinkel spielen die Ergebnisse der aktuellen Engagementforschung, vor allem unter Einbeziehung der Geschlechterperspektive, eine wichtige Rolle für die vorliegende Untersuchung.

Der aktuelle Freiwilligen-Survey (Gensicke et al. 2006), der freiwilliges Engagement in Deutschland im Zeitraum von 1999 bis 2004 untersucht hat, stellt fest, dass 32 Prozent aller über 14-jährigen Frauen sich ehrenamtlich engagieren. Zudem lässt sich mit plus zwei Prozent eine Steigerung gegenüber 1999, insbesondere bei der Gruppe der erwerbstätigen Frauen, feststellen.

Männer engagieren sich mit 39 Prozent etwas häufiger als Frauen ehrenamtlich. Was für die Frage nach der kommunalpolitischen Beteiligung von Frauen und Männern aber mindestens ebenso zählt, ist das thematisch und hierarchisch **unterschiedliche** Engagement der Geschlechter. Hier lässt sich folgende Daumenregel formulieren: Je politiknäher der Engagementbereich oder die Engagementebene, desto weniger Frauen.

25 Laut Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 19), die sich wiederum auf Daten des Statistischen Bundesamtes von Juni 2007 beziehen, sind die Gemeinden unter 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern keinesfalls eine unbedeutende Größe: 94 Prozent von Deutschlands Gemeinden haben unter 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern; und in ihnen wohnen insgesamt immerhin 42 Prozent der deutschen Gesamtbevölkerung.

26 Strukturell zeichnet sich hier eine Gemeinsamkeit mit der sogenannten horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes entlang der Geschlechtergrenzen ab. Frauen und Männer engagieren sich auf dem „Freiwilligen-Markt“ in unterschiedlichen thematischen Segmenten (horizontale Segregation) und hierarchischen Stufen (vertikale Segregation). Eine Analyse der „Bürger- und Zivilgesellschaft aus geschlechterpolitischer Perspektive“ ist im gleichnamigen Schwerpunkt der *Femina Politica* (S. 9–99), 2/2007, nachzulesen.

27 Folgende Aussagen könnten als eine solche Sichtweise interpretiert werden. „Bürgerschaftliches Engagement trägt [...] dazu bei, demokratisches Verhalten zu lernen.“ Es sind mittelbare politische Lernprozesse, die „das Handeln im unmittelbar politischen Feld vorbereiten und erleichtern“. Es erzeugt „demokratische Kompetenz“ (Gensicke et al. 2006: 27).

Thematisch gesehen, engagieren sich deutlich mehr Männer als Frauen in den Bereichen „Politik und Interessenvertretung“, „Berufliche Interessenvertretung“ und „Lokales bürgerschaftliches Engagement“. Deutlich mehr Frauen als Männer engagieren sich dagegen für „Schule und Kindergarten“, „Soziales“, „Kirche und Religion“ und im Gesundheitsbereich.

Hierarchisch gesehen, üben Männer wesentlich öfter Leitungs- und Vorstandsfunktionen bzw. Wahlämter aus – selbst in den zahlenmäßig von Frauen dominierten Engagementbereichen (Gensicke et al. 2006: 11). Somit wird auch die häufige Voraussetzung für die erfolgreiche Wahl in ein kommunales Mandat, die „herausgehobene Vereinsfunktion“, von Frauen seltener erfüllt als von Männern (**siehe Abschnitt 2.1.1**).

„An dem typischen Unterschied, dass Männer in den Organisationen führen, verwalten und repräsentieren, Frauen sich dagegen vermehrt dem helfenden und betreuenden Dienst am Menschen widmen, hat sich somit bisher wenig geändert“ (Gensicke et al. 2006: 11). Zimmer et al. (2007: 62) fassen diesen Zustand prägnant als „den Männern die Macht und den Frauen die Arbeit“ zusammen.

Nach ihren Motivationen und Erwartungen für das bürgerschaftliche Engagement befragt<sup>28</sup>, engagieren sich zwei Drittel der befragten Frauen und Männer nach eigener Aussage, um die Gesellschaft mitzugestalten, und 60 Prozent, um mit anderen Menschen zusammenzukommen. Etwas weniger als die Hälfte sieht in ihrem Engagement auch eine Form von politischem Engagement, etwas mehr als die Hälfte nicht. Das deutet darauf hin, dass in der Bevölkerung eine gespaltene Auffassung darüber besteht, was unter „Politik“ genau zu verstehen ist;<sup>29</sup> auch unter den politisch Hochinteressierten verstehen nur 31 Prozent das eigene Engagement als politisch (Gensicke et al. 2006: 54).

Hier spielt mit Sicherheit auch eine Rolle, wie weit oder eng der Politik-Begriff in der öffentlichen Diskussion und im individuellen Politikverständnis gefasst ist. Weil Frauen sich nachweislich eher im Rahmen sogenannter unverfasster Partizipationsformen engagieren und Männer eher in konventionellen, institutionell verfassten Formen<sup>30</sup>, wird daraus vor schnell der Schluss gezogen, dass sich Frauen **nicht** politisch engagieren, statt vor dem Hintergrund eines weiteren Politik-Begriffes von einem **anderen** politischen Engagement in eher unkonventionellen Formen zu sprechen<sup>31</sup>. Die Frage des Politik-Begriffs ist auch dahingehend relevant, dass Frauen ihr eigenes ehrenamtliches Engagement häufig nicht als politisches Engagement verstehen oder verorten, obwohl die Anliegen häufig von öffentlichem Interesse sind und offizielle Politik beeinflussen (Hoecker 1995: 26). Somit beschränkt ein enger Politik-Begriff die Möglichkeiten von Frauen, politisches Selbstvertrauen und ein Gefühl von Politiknähe zu entwickeln und sich damit möglicherweise auch konventionellen Partizipationsformen anzunähern.

28 Hier liegt keine geschlechtervergleichende Auswertung vor.

29 Vermutlich verläuft die Grenze zwischen einem Verständnis von Politik als Parteipolitik und einem Politikverständnis, das darüber hinausgeht.

30 Ein systematischer Überblick über den Partizipationsdiskurs und unterschiedliche Partizipationsformen findet sich in Hoecker (2006b).

31 Ersteres wurde vom traditionellen Forschungsansatz mit Verweis auf das geringere politische Interesse und die geringere politische Informiertheit von Frauen behauptet (Hoecker 1995: 24 f.).

Nach ihren Erwartungen befragt, zeigt sich anhand der vier für am wichtigsten befundenen Kategorien, dass einerseits die Tätigkeit selbst und die dadurch entstehenden sozialen Kontakte Freude bereiten sollen. Andererseits reizt es, auch etwas für andere Menschen und das Gemeinwohl tun zu können (Gensicke et al. 2006: 56). Es ist also eine Mischung aus hedonistischen, selbstbezogenen und altruistischen, gemeinschaftsbezogenen Wünschen, die sich mit dem Slogan ‚für mich und für andere‘ zusammenfassen lassen. Embacher/Lange (2008: 26 ff.) leiten daraus den ersten Trend ab, dem ehrenamtliches Engagement unterliegt: Das Engagement muss sich für andere, aber auch für die Person selbst lohnen, also eine Verbindung zwischen solidarischem Handeln und Selbstverwirklichung ermöglichen.

Warum entscheiden sich Frauen, die Gesellschaft eher in unkonventionellen, unverfassten Kontexten mitzugestalten als in konventionellen, verfassten Kontexten? Welche Erklärungsansätze werden dazu diskutiert?

Hoecker geht davon aus, dass unkonventionelle Politikformen wegen der Möglichkeiten, spontan teilzunehmen und intermittierend mitzuwirken, wegen der besseren Vereinbarkeit mit Familie und Beruf und der ansprecheren Themen eher den Motiven und Lebensformen von Frauen entsprechen (Hoecker 1995: 26).

Kaase (1993a, zit. n. Hoecker 1995: 26) erklärt die weibliche Präsenz im unkonventionellen Bereich eher mit einer Ablehnung des konventionellen Bereiches als mit einer Zugewandtheit zum unkonventionellen Bereich: „Frauen haben sich in der gegenwärtigen historischen Periode offenbar für die Sicht entschieden, dass ihre Mitwirkungschancen im konventionellen Bereich nach wie vor so blockiert sind, dass sich politisches Engagement – wenn überhaupt – nur im unkonventionellen Bereich lohnt.“

In diesen Erklärungen finden sich mehrere Dimensionen wieder, weshalb unkonventionelles und konventionelles Engagement für Frauen und Männer unterschiedlich attraktiv und machbar zu sein scheint: die zeitliche Beanspruchung und Verbindlichkeit, die Nähe der Themen zum eigenen Lebenszusammenhang sowie die wahrgenommene Chance, als Person und innerhalb der Organisationsform Einfluss nehmen zu können. Um auf die Regel „Je politiknäher der Engagementbereich oder die Engagementebene, desto weniger Frauen“ zurückzukommen, heißt Politik bzw. Politiknähe aus Sicht von Frauen anscheinend (zu) häufig: zeitlich nicht machbar, thematisch uninteressant, nur mit viel Anstrengung und Geduld beeinflussbar. Diese Wahrnehmung und die daraus resultierende Verweigerung könnte den Unterschied in der Beteiligung von Frauen und Männern sowohl innerhalb der im Freiwilligen-Survey untersuchten tendenziell unkonventionellen Engagementformen als auch zwischen konventionellen und unkonventionellen Engagementformen erklären.<sup>32</sup>

Schließlich verweist die Unterrepräsentanz von Frauen auf zwei weitere Trends im Engagementbereich. Nach Embacher et al. müssen Engagementformen zum einen der Individuali-

32 Der wissenschaftliche Vergleich von konventionellen und unkonventionellen Engagementformen und warum sich welche Bevölkerungsgruppen wo (nicht) engagieren, soll hier nur angerissen werden, da er eine eigene Forschungsarbeit darstellen würde. Die Aufzählung der Dimensionen erhebt deshalb weniger den Anspruch auf Vollständigkeit als auf Beispielhaftigkeit.

sierung von Lebenslagen und Auflösung traditioneller Milieus Rechnung tragen, indem sie statt „lebenslänglich“ eher „projektförmig“ angelegt sind. Zum anderen muss der Bedarf der Engagierten, eigenverantwortlich, selbstbestimmt und mit Gestaltungskompetenzen ausgestattet zu agieren, gedeckt werden. Die Bereitschaft, sich in eine hierarchische Struktur einzufügen, „scheint den Engagierten mehr und mehr abhandenzukommen“ (Embacher et al. 2008: 26 ff.).

Soll die Repräsentanz von Frauen in konventionellen kommunalpolitischen Gremien erhöht werden, müssen hier Veränderungen stattfinden: entweder in Form von Überzeugungsarbeit, um die möglicherweise vorhandenen Vorbehalte der Frauen gegenüber kommunalpolitischer Arbeit auszuräumen, oder aber in Form von strukturellen Anpassungen, um Kommunalpolitik entsprechend den genannten Dimensionen für Frauen attraktiver zu machen.

### 2.3 Exkurs: Frauen in der Kommunalpolitik – die Datenlage

Um zielgruppengerechte Maßnahmen zur Förderung des kommunalpolitischen Engagements von Frauen entwickeln zu können, stellt man sich zunächst die Frage: Um wen geht es hier eigentlich genau? Wie viele Frauen sind es, absolut und im Vergleich zu Männern? Lassen sich bestimmte Tendenzen erkennen?

Recherchen bei relevanten bundesweiten Akteurinnen und Akteuren wie dem Statistischen Bundesamt und den drei kommunalpolitischen Spitzenverbänden, Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund und Deutscher Landkreistag, haben ergeben, dass die Datenlage aufgrund der Unübersichtlichkeit mühsam zu erforschen und tendenziell unterentwickelt ist.<sup>33</sup> Flächendeckend länderübergreifend durchgeführte Erhebungen zu kommunalen Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern und eine entsprechende Aufbereitung der Daten für die Öffentlichkeit gibt es nicht. Auch Holtkamp moniert die unzureichende Datenlage zum kommunalpolitischem Engagement und charakterisiert diese als „Wildwuchs an nicht vergleichbaren Statistiken“ (Holtkamp et al. 2009: 13).<sup>34</sup>

Die einzige bundesweite Statistik zur Zusammensetzung der kommunalen Räte erhebt der Deutsche Städtetag im Rahmen seines jährlich erscheinenden „Statistischen Jahrbuches Deutscher Gemeinden“. Hier wird neben der Gesamtzahl an Ratsmitgliedern die (absolute) Anzahl der Frauen („darunter Frauen“) in alphabetischer Reihenfolge für 1.372 Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerinnen und Einwohnern und für eine Mitgliedsstadt unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern aufgeführt; die prozentualen Frauenanteile müssen jedoch durch eigene Berechnungen ermittelt werden. Ein schneller Überblick über die zahlenmäßige Situation von Frauen in der Kommunalpolitik wird auch dadurch

33 Die Reaktionen auf die Anfragen der EAF bei den genannten Akteurinnen und Akteuren lassen darauf schließen, dass die Frauenfrage in Deutschlands kommunalen Mandaten und Ämtern es noch nicht auf die Agenda geschafft hat.

34 Im Forschungsprojekt von Holtkamp et al. (2008; 2009) wurde etwa zeitgleich zur vorliegenden Untersuchung eine Datenrecherche mit ähnlichem Ziel wie das der vorliegenden Studie vorgenommen. Beide Recherchen kamen unabhängig voneinander zu denselben Ergebnissen, was die unterentwickelte Situation von statistischen Daten zu ehren- und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen betrifft.

erschwert, dass diese Daten nicht im Internet verfügbar sind, sondern nur für diejenigen zugänglich sind, die das „Statistische Jahrbuch Deutscher Gemeinden“ käuflich erwerben. Schließlich bleiben Gemeinden unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in der Statistik gänzlich unberücksichtigt.

Auf Länderebene liegt die Zuständigkeit für die kommunalen Datenerhebungen bei den jeweiligen Statistischen Landesämtern bzw. Landesinnenministerien. Der Umfang und die Art der erhobenen Daten unterscheiden sich jedoch von Bundesland zu Bundesland erheblich, „weil [...] jedes Bundesland für sich nach nicht vergleichbaren Kriterien die Frauenanteile im Kommunalparlament ausweist“ (Holtkamp et al. 2009: 29). Zwar lassen sich die Frauenanteile in den kommunalen Räten in nahezu allen Bundesländern<sup>35</sup> ermitteln, jedoch nur mit erheblichem Aufwand. In der Regel müssen sie anhand der Wahllisten per Hand ausgezählt werden; in Ausnahmefällen sind sie prozentual ausgewiesen.

Die Datenlage zu den Frauen- und Männeranteilen an den kommunalpolitischen Führungspositionen ist ebenfalls unterentwickelt. Alle Bemühungen der EAF, die genaue Gesamtzahl aller Bürgermeisterinnen zu ermitteln, sind am nicht vorhandenen Datenmaterial gescheitert.<sup>36</sup> In Ermangelung eines Gesamtverzeichnisses über (Ober-)Bürgermeisterinnen und (Ober-)Bürgermeister oder Landrätinnen und Landräte Deutschlands<sup>37</sup> stellte der Deutsche Städtetag auf Anfrage eine formlose Liste mit den Namen und Städten zumindest aller Oberbürgermeisterinnen zusammen (Deutscher Städtetag 2006b). Die in den Statistischen Landesämtern oder Innenministerien teilweise erhältlichen Statistiken zu den Inhaberinnen und Inhabern kommunaler Spitzenämter müssen in der Regel ebenfalls per Hand ausgezählt werden, da auch hier zumeist nur die Wahllisten vorliegen. Die aktuellste Zahl zum Frauenanteil an Deutschlands Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern für Städte und Gemeinden unter 2.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist der repräsentativen Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 20) zu entnehmen und liegt bei vier Prozent für die hauptamtlichen und neun Prozent für die ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen.

Dass aussagekräftige Datenerhebungen zu Frauen in der Kommunalpolitik für ein Statistisches Landesamt durchaus im Rahmen des Möglichen liegen, zeigen die guten Beispiele Bayern und Baden-Württemberg. Die Daten umfassen die Frauenanteile in ehrenamtlichen<sup>38</sup> und hauptamtlichen<sup>39</sup> kommunalen Positionen. Bayern weist ferner jeweils die Bewerberinnen und die Gewählten aus<sup>40</sup> und differenziert nach Region und Partei; Baden-Württemberg erhebt als einziges Bundesland die Staatsangehörigkeit.

Die Kommunen selbst verfügen in der Regel über Daten zu den Mitgliedern ihres eigenen Stadt- oder Gemeinderates, obwohl Holtkamp et al. (2009: 35) bei der Analyse der Internetseiten der deutschen Großstädte feststellen mussten, „dass einige Großstädte auf ihren Internetseiten gänzlich darauf verzichten, den parlamentarischen Bereich nachvollziehbar

35 Schleswig-Holstein stellt hier die einzige Ausnahme dar; hier wurden die Daten aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht an die EAF weitergegeben.

36 Die Gesamtzahl wird von der Forschungsgruppe Wahlen auf etwa 600 Bürgermeisterinnen geschätzt.

37 Das stellte auch Scholz (2004: 24) in ihrer Studie zu Oberbürgermeisterinnen bereits fest.

38 Stadt- und Gemeinderätinnen, Kreisrätinnen und ehrenamtliche Bürgermeisterinnen.

39 Erste, Zweite und Dritte Bürgermeisterinnen, Landrätinnen und stellvertretende Landrätinnen.

40 Dadurch lässt sich die gerade aus geschlechterpolitischer Perspektive interessante Frage, wie viele und welche Frauen „nach vorn“ bzw. „nach hinten“ gewählt wurden, empirisch beantworten.

abzubilden und nur wenige Großstädte in ihren Präsentationen etwas direkt zur Frauenrepräsentanz in der Kommunalpolitik aussagen wollen“. Auch hier fehlt also häufig das entsprechende Problembewusstsein.

Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass die von der Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz der Länder angemahnte Verbesserung der Datenlage mit dem „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“<sup>41</sup> einen Anfang genommen hat. Entlang von Indikatoren in den Bereichen Partizipation, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Einkommen sowie Lebenswelt wird in dem Gleichstellungsatlas die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung zwischen den Bundesländern verglichen. Für die Erhöhung des Frauenanteils in der Kommunalpolitik ist die kontinuierliche Aktualisierung und öffentlichkeitswirksame Verwertung des Unterindikators „kommunale Partizipation“<sup>42</sup> entscheidend. Er öffnet Türen für ein länderübergreifendes regelmäßiges Daten-Monitoring und für damit ggf. zu verbindende öffentlichkeitswirksame Würdigungen und Sanktionen.

## 2.4 Der Untersuchungsansatz

Die vorliegende Untersuchung hat vor diesem Hintergrund die Ziele, die Datenlage zu ehren- und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen zu verbessern und auf empirisch abgesicherter Basis das Wissen über Wege und Erfahrungen von Frauen in der Kommunalpolitik zu vergrößern. Die Frage „Wer sind die Stadt- und Gemeinderätinnen in Deutschlands Kommunen?“ wird daher mittels qualitativer und quantitativer Methoden erstmals zahlenmäßig umfassend und regional übergreifend beantwortet. Das methodische Vorgehen ist in Abb. 2.2 kurz zusammengefasst und wird in den beiden folgenden Kapiteln noch ausführlicher beschrieben.

---

41 Der „1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ ist im September 2009 als Broschüre und zum Download unter <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=130048.html> erschienen. Ein ausführlicher Zahlenteil ist unter [http://www.sozialministerium-bw.de/de/1\\_Atlas\\_zur\\_Gleichstellung\\_von\\_Frauen\\_und\\_Maennern\\_in\\_Deutschland\\_\\_Eine\\_Standortbestimmung/215433.html](http://www.sozialministerium-bw.de/de/1_Atlas_zur_Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern_in_Deutschland__Eine_Standortbestimmung/215433.html) zugänglich. Die GFMK hat die Fachgruppe Gender-Atlas beauftragt, einen Vorschlag für die Fortführung des Gender-Atlas zu erarbeiten (Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz 2009: 40).

42 Der Unterindikator „kommunale Partizipation“ setzt sich aus den Frauenanteilen an den Mandaten in den Kreistagen der Landkreise und in den Gemeinderäten der Stadtkreise/kreisfreien Städte für die Flächenstaaten sowie aus den Frauenanteilen an den Mandaten in den Bezirksparlamenten der Stadtstaaten bzw. in der Stadtbürgerschaft Bremen/SVV Bremerhaven zusammen (Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz 2008: 2).

Abb. 2.2: Methodisches Vorgehen

	Qualitative Methoden	Quantitative Methoden
<b>Ehrenamtliche Kommunalpolitikerinnen</b>	9 explorierende Intensivinterviews mit Stadt- und Gemeinderätinnen	Befragung von 1.036 Stadt- und Gemeinderätinnen aus 507 Kommunen
<b>Hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen</b>	15 explorierende Intensivinterviews mit Landrätinnen, Oberbürgermeisterinnen und Bürgermeisterinnen	Vollerhebung der 19 Landrätinnen und 37 Oberbürgermeisterinnen zu soziodemografischen Daten

Die inneren und äußeren Gegebenheiten, die dafür gesorgt haben, dass die Weichen trotz vielfacher Barrieren in Richtung kommunalpolitischem Ein- bzw. Aufstieg gestellt wurden, bilden den Kern der Untersuchung. Was waren die entscheidenden Einflüsse in den Werdegängen der Kommunalpolitikerinnen?

Um dem häufig ausschließlich eingenommenen Defizit-Ansatz etwas entgegenzusetzen<sup>43</sup>, werden in erster Linie die begünstigenden – also die sogenannten **Erfolgsfaktoren** – in den Wegen und Erfahrungen der Kommunalpolitikerinnen herausgearbeitet. Der Vorteil des Erfolgsfaktoren-Ansatzes ist, dass diese Perspektive auch nach dem Umgang der Befragten mit den erschwerenden Faktoren fragt und somit wiederum ermittelt, wie es Frauen **trotz** der unbestritten vorhandenen Hürden schaffen, kommunalpolitische Mandate bzw. Ämter zu bekleiden. Kommunalpolitikerinnen müssen im Laufe ihrer persönlichen, beruflichen und politischen Biografie Antworten auf die benachteiligenden sozioökonomischen, kulturellen und institutionellen Faktoren (**siehe Abschnitt 2.1**) gefunden haben. Mit diesen Antworten wird gleichzeitig der Blick für vorhandene Spielräume bzw. Handlungsmöglichkeiten geöffnet, und es lässt sich ableiten, welcher Handlungsbedarf besteht, damit künftig mehr Frauen erfolgreich kommunalpolitisch tätig werden.

Die Erfolgsfaktoren werden entlang der typischen Phasen eines kommunalpolitischen Werdegangs strukturiert. Der Untersuchung liegt daher folgende Matrix zugrunde:

Abb. 2.3: Matrix für die Strukturierung der Erfolgsfaktoren kommunalpolitischer Wege und Erfahrungen

Kommunalpolitischer Werdegang	(Umgang mit) Benachteiligungen		
	sozioökonomische Faktoren	kulturelle Faktoren	institutionelle Faktoren
Erwerb des Potenzials für Mandat/Amt	Erfolgsfaktoren?		
Mobilisierung des Potenzials für Mandat/Amt			
Entscheidung für die Kandidatur			
Nominierung und Wahlgewinn			
Mandats-/Amtsausübung und ggf. Wiederwahl			

43 So stellt Geißel (1999: 24) fest, „dass in der Frauenforschung häufiger Erklärungen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der institutionalisierten Politik zu finden sind als Erklärungen für ihre parteipolitische Beteiligung“.

Die Erfolgsfaktoren sind die Antworten, die die Kommunalpolitikerinnen für den Umgang mit den benachteiligenden sozioökonomischen, kulturellen und institutionellen Einflüssen in den verschiedenen Phasen ihres Werdegangs gefunden haben.

Gerade für die ersten Phasen des kommunalpolitischen Werdegangs – bis hin zur Nominierung – beschreiben die **Sozialisations- these**, **Sozialstrukturthese** und **Abkömmlichkeits- these (siehe Abschnitt 2.1.4)** die zentralen Barrieren: die soziokulturellen Rahmenbedingungen, die Frauen tendenziell mit weniger Ressourcen wie politischem Selbstvertrauen und politischen Kompetenzen, sozialem Status, Bekanntheit und Zeit ausstatten und ihnen somit im Vergleich zu Männern von vornherein den Zugang zur Kommunalpolitik systematisch erschweren.

Für die politische Weiterentwicklung dagegen sind Diskriminierung und Wahlbenachteiligung von entscheidender Bedeutung. Die **Diskriminierungsthe- se** und die **Wahlbenach- teiligungsthe- se (siehe Abschnitt 2.1.4)** beschreiben vor allem Mechanismen, die ihre benachteiligende oder sogar ausschließende Wirkung vor allem in der Mobilisierungs-, Nominierungs- und Wahlphase sowie nach Mandats- bzw. Amtsantritt entfalten.

In diesem Sinne bilden die Voraussetzungen, die die Frauen für ihren kommunalpoliti- schen Weg mitbringen, die Erfahrungen, die sie auf ihrem Weg und in ihrem kommunalen Mandat bzw. Amt sammeln, sowie ihr Umgang mit den Rahmenbedingungen die Schwer- punkte der Untersuchung. Ohne die von Holtkamp et al. (2009) vorrangig betrachtete „gatekeeper“-Funktion der Parteien und den hier bestehenden Reformbedarf bestreiten zu wollen, geht die Studie davon aus,

- | dass gerade in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen noch sehr viel mehr getan werden muss, um das vorhandene Potenzial von Frauen tatsächlich zu mobilisieren,
- | dass die zivilgesellschaftlichen Organisationen eine entscheidende Rolle in diesem Mobilisierungsprozess spielen können und
- | dass sich Kommunalpolitik auch strukturell ändern muss, damit das Engagement in diesem Bereich für Frauen und damit in längerfristiger Perspektive auch für andere Bevölkerungsgruppen attraktiver wird.

Der gleichstellungspolitische Ansatz verbindet sich also mit demokratietheoretischen Überlegungen zur Stärkung des kommunalpolitischen Engagements insgesamt.



# III.

## Wege und Erfahrungen ehrenamtlicher Kommunalpolitikerinnen

### 3.1 Methodisches Vorgehen

Mit Blick auf das Ziel der Untersuchung, ein möglichst umfassendes Bild der Situation von Frauen in der Kommunalpolitik einerseits zu erhalten, aber auch differenzierte, auf persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen beruhende Ergebnisse andererseits zu erzielen, wurden im Forschungsdesign qualitative und quantitative Methoden miteinander kombiniert. Zunächst wurden Intensivinterviews mit ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen vor Ort geführt; im Anschluss wurden 1.036 Stadt- und Gemeinderätinnen entlang eines Fragebogens telefonisch interviewt.

#### 3.1.1 Explorative Intensivinterviews

Den ersten Bestandteil der Untersuchung bildeten neun explorative Einzelinterviews mit ehrenamtlichen Stadt- und Gemeinderätinnen. Die Gespräche dauerten ein bis zwei Stunden und wurden mit Zustimmung der Befragten aufgezeichnet. Für die inhaltsanalytische Auswertung wurden die Interviews transkribiert und die Daten anonymisiert.

#### **Personenstichprobe**

In die Auswahlkriterien für die Interviewpartnerinnen wurden nach Möglichkeit die unterschiedlichen Einflussfaktoren auf kommunalpolitische Werdegänge und Erfahrungen einbezogen. Im ersten Auswahlschritt wurden die verschiedenen **strukturellen** Einflussfaktoren berücksichtigt.

Es wurden Frauen verschiedener Parteien sowie einer außerparteilichen Gruppierung aus verschiedenen Bundesländern interviewt. Sie kommen jeweils zur Hälfte aus Städten über und unter 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern; eine Interviewte wohnt in einer Stadt mit über 300.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Die kleinste vertretene Stadt hat 10.568 Einwohnerinnen und Einwohner und mit neun Prozent im Vergleich zu den anderen den geringsten Frauenanteil im Rat. Ansonsten bewegt sich der Frauenanteil in den Räten, in denen die Interviewten mitarbeiten, zwischen 19 und 46 Prozent. Was die Fraktionsstärke betrifft, sind drei Interviewte Mitglieder von Mehrheitsfraktionen und zwei von den kleinsten Fraktionen, wobei eine von ihnen selbst eine Ein-Frau-Fraktion stellt. Die überwiegende Mehrheit der Interviewten hat als Mandatsträgerinnen noch zusätzliche kommunalpolitische Funktionen inne: z. B. ehrenamtliche Erste Bürgermeisterin, Fraktionsvorsitzende oder stellvertretende Fraktionsvorsitzende, gleichstellungs- und familienpolitische Sprecherin der Fraktion und Ausschusssprecherin.

Der zweite Auswahlschritt berücksichtigte die **biografischen** Einflussfaktoren. Hier wurde auf eine vielfältige Zusammensetzung der Interviewpartnerinnen hinsichtlich ihres Lebens- und Dienstalters sowie ihrer Erwerbs- und Lebenssituation geachtet.

Die ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen sind zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 30 und 66 Jahre alt; sechs sind über 40 und drei der Befragten über 60 Jahre alt. Die Altersuntergrenze zum Zeitpunkt des kommunalpolitischen Einstiegs lag bei 24 Jahren, die Obergrenze bei 53 Jahren. Immerhin die Hälfte der Interviewpartnerinnen befindet sich in ihrer dritten, vierten oder sechsten Legislaturperiode und ist somit seit etwa 18 bis 27 Jahren im Amt. Zwei Interviewte haben einen Realschulabschluss; die Mehrheit hat Abitur. Jede hat einen Ausbildungs- bzw. Studienabschluss erworben und zwar: Politologin, Journalistin, Volljuristin, Lehrerin, Betriebswirtin, Chemie-Laborantin, Holztechnikerin, Physiotherapeutin, Sozialpädagogische Beraterin. Die Mehrheit der Interviewten ist nicht (mehr) erwerbstätig; Zwei sind pensioniert; vier leben im sogenannten **Ernährermodell**<sup>44</sup>. Drei der Kommunalpolitikerinnen sind erwerbstätig, davon eine in Vollzeit.

Die Interviewten haben alle mindestens ein Kind und maximal sieben Kinder und waren in zwei Fällen phasenweise alleinerziehende Mütter; aktuell lebt jede von ihnen in einer festen Partnerschaft.

### Interviewleitfaden und Kurzfragebogen

Die Interviews erfolgten halbstrukturiert entlang eines Interviewleitfadens. Die Themenbereiche und Fragen wurden aus den Fragestellungen der Untersuchung abgeleitet und unter Einbeziehung des aktuellen Forschungsstandes zur kommunalpolitischen Partizipation von Frauen<sup>45</sup> entwickelt.

Im Zentrum stand der (kommunal-)politische Werdegang der Befragten mit besonderem Fokus auf die inneren und äußeren Faktoren, welche den Einstieg in die Kommunalpolitik begünstigt haben:

- | aktueller politischer und sonstiger Alltag (Beruf, Familie)
- | Einstieg in das kommunalpolitische Ehrenamt
- | Erfolgsfaktoren und Hürden auf dem Weg zum und im kommunalpolitischen Mandat
- | Vereinbarkeit des Mandates mit Privat- bzw. Familienleben und/oder mit Beruf
- | Beschreibung und Bewertung des kommunalpolitischen Ehrenamtes
- | frauenspezifische Erfahrungen und Reflexionen
- | Handlungsempfehlungen

Im Anschluss an das Interview füllten die Befragten zusätzlich einen Kurzfragebogen zu den zentralen Daten ihres kommunalpolitischen Werdeganges (z. B. Einstiegsjahr, Ämter etc.) sowie ihrer Arbeits- und Lebenssituation aus.

44 Das heißt, sie haben mit Geburt der Kinder ihren Beruf aufgegeben und die unentgeltliche Fürsorge- und Hausarbeit übernommen, während der Ehemann als „Ernährer“ für das Familieneinkommen verantwortlich ist.

45 U. a. Geißel (1999), Foster et al. (2000), Holuscha (1999) und Horstkötter (1990).

### 3.1.2 Die quantitative Erhebung

Hauptgegenstand der Untersuchung bildet eine umfassende, quantitativ angelegte Befragung von insgesamt 1.036 ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen, die repräsentativ für die Stadt- und Gemeinderätinnen aus 507 Kommunen sind, welche wiederum als repräsentative Zufallsstichprobe ausgewählt wurden. Die ausschließlich ehrenamtlich tätigen Stadt- und Gemeinderätinnen wurden von einem unabhängigen Marktforschungsinstitut telefonisch und computergestützt<sup>46</sup> auf der Grundlage eines Fragebogens interviewt.

#### Personenstichprobe

Befragt wurden kommunale Mandatsträgerinnen aus Gemeinden mit über 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern des gesamten Bundesgebietes.<sup>47</sup> Da aufgrund der unzureichenden Datengrundlage über die Zusammensetzung der Grundgesamtheit ehrenamtlicher Kommunalpolitikerinnen (**siehe Kapitel 2.3**) die Ziehung einer repräsentativen Stichprobe nicht möglich war, wurde mittels eines zweistufigen Verfahrens eine geschichtete Zufallsstichprobe gezogen. Im ersten Schritt wurde die Kommunenstichprobe und in einem zweiten Schritt die Personenstichprobe bestimmt.

Um die Regionalstruktur in der Kommunenstichprobe abzubilden, wurde unter Berücksichtigung der Verteilung der Gemeindegrößenklassen<sup>48</sup> je Bundesland (Statistisches Bundesamt 2008) aus der Grundgesamtheit von insgesamt 1.563 Städten nach Zufall eine repräsentative Gemeindestichprobe von 507 Städten gezogen.

Für die Bestimmung der Personenstichprobe wurden die Frauen in den kommunalen Räten der 507 zufällig ausgewählten Städte über das Internet recherchiert. Die insgesamt 4.275 Kommunalpolitikerinnen stellen die Grundgesamtheit der Befragung dar. Aus ihrer Struktur wurden die Quotenvorgaben hinsichtlich Bundesland, Gemeindegrößenklasse und Parteizugehörigkeit für die Ziehung der Personenstichprobe von 1.329 Stadt- und Gemeinderätinnen abgeleitet.

Um die Teilnahmequote der Telefonbefragung zu maximieren, wurden die (Ober-)Bürgermeisterinnen und (Ober-)Bürgermeister der 507 Städte schriftlich über das Untersuchungsvorhaben informiert und gebeten, die Stadt- und Gemeinderätinnen davon in Kenntnis zu

---

46 CATI (Computer Aided Telephone Interviews).

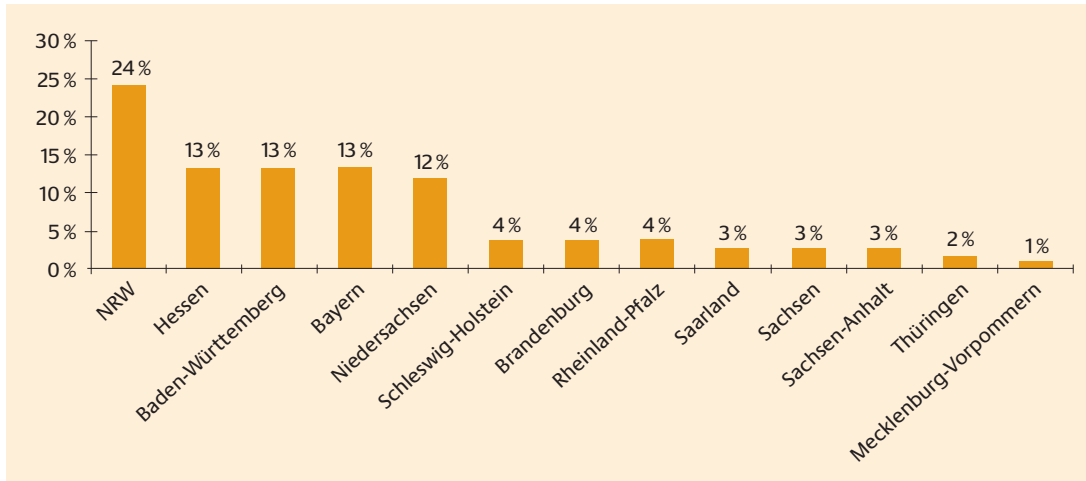
47 Die drei Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg sowie Städte unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern wurden von vornherein ausgeschlossen. Die Stadtstaaten wurden nicht berücksichtigt, weil hier die Landes- und kommunalpolitische Ebene im Vergleich zu anderen Bundesländern bzw. Städten eher untypisch miteinander verwoben sind. Ferner ist der Frauenanteil in den kommunalen Räten der Stadtstädte überdurchschnittlich hoch und deshalb der Erkenntnis- und Handlungsbedarf vergleichsweise gering. Städte mit weniger als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind zwar vom Erkenntnis- und Handlungsbedarf hochrelevant; jedoch wäre angesichts der Datenlage (siehe Abschnitt 2.3) der zusätzliche Datenbeschaffungs- und -auswertungsaufwand unverhältnismäßig hoch gewesen in Anbetracht der Tatsache, dass zwei Drittel von Deutschlands Bevölkerung in den berücksichtigten Städten vertreten sind (Bertelsmann Stiftung et al. 2008: 19).

48 Die in der Gemeindestichprobe enthaltenen Größenklassen sind Kleinstädte (10.000 bis 19.999 Einwohnerinnen und Einwohner), kleinere Mittelstädte (20.000 bis 49.999 Einwohnerinnen und Einwohner), größere Mittelstädte (50.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohner) und Großstädte (mindestens 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner).

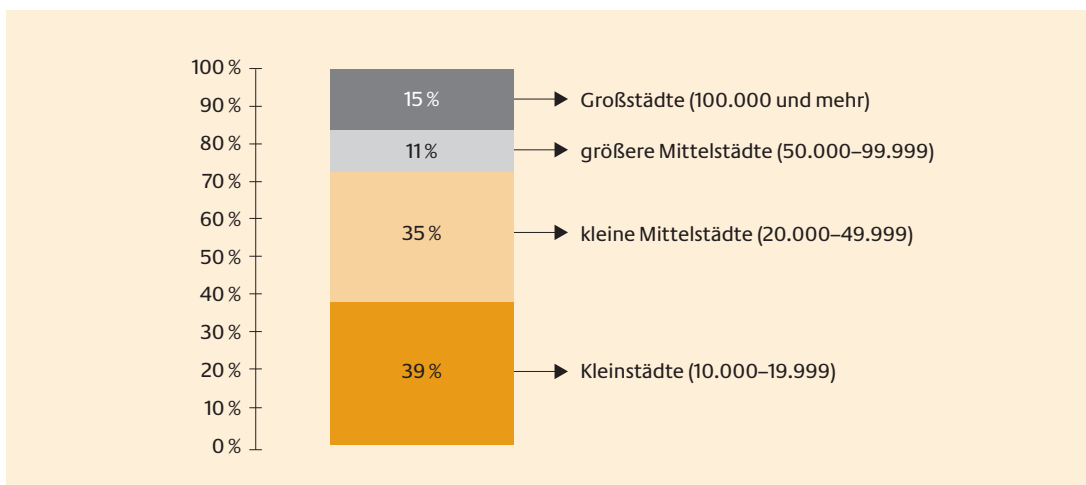
setzen. Mit der Realisierung von insgesamt 1.036 Telefoninterviews konnte eine ausgesprochen hohe Beteiligung von 78 Prozent erzielt werden.<sup>49</sup>

Im Folgenden ist die Zusammensetzung der befragten Kommunalpolitikerinnen nach Bundesländern, Gemeindegrößenklassen und Parteizugehörigkeit dargestellt.

**Abb. 3.1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Bundesländern (N=1.036)**

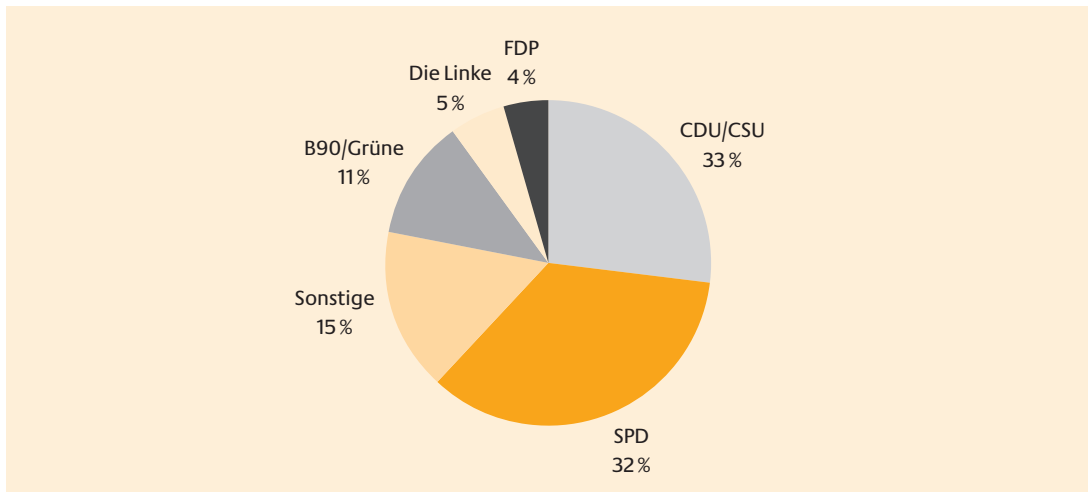


**Abb. 3.2: Zusammensetzung der Stichprobe nach Gemeindegrößenklassen (N=1.036)**



<sup>49</sup> Aus folgenden Gründen kamen Telefoninterviews nicht zustande: Die Teilnehmerinnen waren nicht erreichbar (n=153), hatten kein Interesse und/oder keine Zeit (n=134) oder sie waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in der Kommunalpolitik tätig (n=6).

Abb. 3.3: Zusammensetzung der Stichprobe nach Parteien/außerparteilichen Gruppierungen (N=1.036)



### Fragebogen

Auf der Grundlage der Ergebnisse aus den Intensivinterviews wurden Fragen und Antwortkategorien entwickelt, die sich für eine Telefonbefragung eignen. Der Fragebogen enthält vorwiegend geschlossene Fragen mit Mehrfachantworten und Ratingskalen sowie drei offene Fragen.

Im ersten Teil des Telefoninterviews wurden die soziodemografischen Daten abgefragt: Alter, Geburts- und Wohnort, Staatsbürgerschaft, Bildungsabschlüsse, Erwerbs- und Lebenssituation.

Im zweiten Teil des Telefoninterviews wurden Fragen zum kommunalpolitischen Weg und zu den kommunalpolitischen Erfahrungen gestellt: vorheriges ehrenamtliches Engagement, Beweggründe und Anstoß für den Einstieg; vermutete Hemmnisse für den Einstieg bei Frauen aus dem eigenen Umfeld; Zeitaufwand, Themen, positive und negative Aspekte des Engagements; Zufriedenheit und Unterstützungsbedarf.

Die Ergebnisse der Telefonbefragung und der Intensivinterviews werden im Folgenden dargestellt. Entsprechend den Fragestellungen der Untersuchung gliedern sie sich nach vier Themenbereichen:

- Wege in die Kommunalpolitik (3.2),
- Erfahrungen in der Kommunalpolitik (3.3),
- Als Frau in der Politik (3.4),
- Bewältigungsstrategien (3.5).

Zu allen Themenbereichen liegen sowohl quantitative als auch qualitative Daten vor. Die quantitativen Ergebnisse der Telefoninterviews werden in Form von Prozentzahlen und der Personenbezeichnung „Befragte“ dargestellt. Die qualitativen Ergebnisse der explorierenden Intensivinterviews werden ohne Zahlenangaben und mit der Personenbezeichnung „Interviewte“ oder „Interviewpartnerinnen“ dargestellt; sie ergänzen bzw. illustrieren und vertiefen die dargestellten quantitativen Befunde.

## 3.2 Wege in die Kommunalpolitik

Wer sind die ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen? Wie sehen Werdegänge von Stadt- und Gemeinderätinnen aus? Was sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren auf dem Weg zum kommunalen Mandat? Die Ergebnisse werden entlang der Stationen eines kommunalpolitischen Werdeganges dargestellt: Erwerb des Potenzials für ein kommunales Mandat (3.2.1); Mobilisierung des Potenzials für ein kommunales Mandat (3.2.2); Entscheidungsfindung und Kandidatur (3.2.3).

### 3.2.1 Erwerb des Potenzials für ein kommunales Mandat

Die Übernahme eines kommunalpolitischen Mandates erfolgt nicht voraussetzungslos; in der Regel geht dem Schritt in die Kommunalpolitik eine biografische Entwicklung voraus, welche die Person mit einem Grundstock an politischem Interesse und politischem Selbstvertrauen ausstattet. Im Verlauf der Sozialisation muss eine gewisse Anlage oder Prädisposition erworben werden, die politisches Engagement ermöglicht.

Geißel (1999: 33) hat aus verschiedenen einschlägigen Studien<sup>50</sup> die Rekrutierungskriterien für kommunale Mandate zusammengefasst: „Langjährige Bewährung in kontinuierlicher, intensiver und engagierter Mitgliedschaft, kommunales Engagement, eine einflussreiche Position in Verbänden, in Institutionen, im Erwerbsarbeitsleben oder eine erfolgreiche Tätigkeit in studentischen oder sonstigen Jugendgruppen, Vereinsaktivitäten, hoher Bekanntheitsgrad, regionale Repräsentation, Zugehörigkeit zu einer parteiinternen Hausmacht, Gruppenzugehörigkeit, Fachkompetenz, politiknaher Beruf, finanzielle Souveränität.“

Insgesamt geht es um Ressourcen, die begünstigen, dass die Person selbst sich das Mandat zutraut, aber es ihr auch von anderen zugetraut wird (Reiser 2006: 147). Hier handelt es sich zum einen um eng mit dem sozialen Status verbundene Merkmale, wie Alter, Einkommen und Beruf, sowie zum anderen um die Bekanntheit im politischen Umfeld und bei den Wählerinnen und Wählern. Schließlich müssen auch kommunalpolitische Motivation und Kompetenz erkennbar sein.

Wie stellt sich nun aktuell der soziale Status von Frauen in der Kommunalpolitik dar?

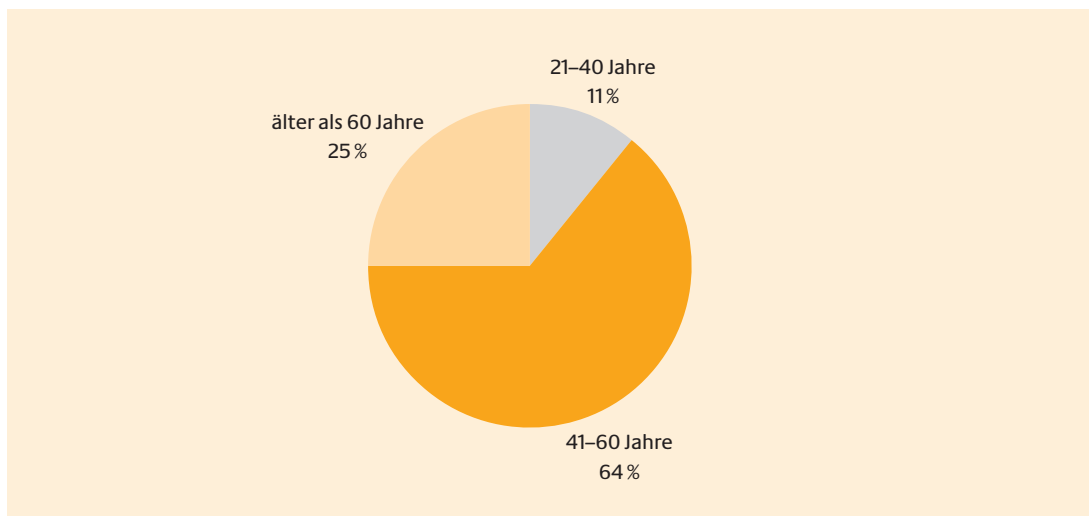
#### **Lebensalter**

Die Stadt- und Gemeinderätinnen befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung überwiegend in ihrer zweiten Lebenshälfte: 89 Prozent der Kommunalpolitikerinnen sind über 40 Jahre alt; ein Viertel ist älter als 60. Lediglich zwei Prozent sind zwischen 20 und 30 Jahre alt.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Horstkötter (1999)/Hoecker (1996)/Niedermayer (1993), zit. n. Geißel (1999: 33).

<sup>51</sup> Allerdings ist der Befragungszeitpunkt nicht mit dem Zeitpunkt des politischen Einstiegs gleichzusetzen. Die Intensivinterviews ergeben, dass der politische Einstieg bei den neun Interviewten zwischen 24 und 53 lag.

Abb. 3.4: Altersstruktur der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (N=1.036)



Lebensalter steht indirekt für weitere Erfolgsfaktoren (kommunal-)politischen Engagements, weshalb das Lebensalter von Kommunalpolitikerinnen in anderen Untersuchungen vergleichbar hoch ist;<sup>52</sup> auch in der aktuellen Befragung von Stadträtinnen und Stadträten in Großstädten liegt das Durchschnittsalter je nach Großstadt zwischen 48 und 52 Jahren (Reiser 2006: 141). Dass zur Wahrnehmung als „etablierte Persönlichkeit“ u. a. ein fortgeschrittenes Lebensalter gehört, verdeutlicht beispielhaft die Aussage eines örtlichen Parteivorsitzenden: „Weniger chancenreich sieht die Nominierungssituation für jüngere, noch nicht im Beruf etablierte Personen aus“ (Holtkamp et al. 2009: 52).

Die mit dem Lebensalter steigende Berufs- und Lebenserfahrung und der damit verbundene soziale Status bilden demnach nach wie vor eine wichtige Voraussetzung für ein kommunalpolitisches Mandat. Auch die Parteien selbst achten bei der Ansprache und Rekrutierung potenzieller Kandidatinnen in besonderer Weise darauf. Eine Interviewpartnerin, auf die die Partei aufgrund ihres erfolgreichen Engagements für einen Kinderhort aufmerksam geworden war, beschreibt diesen Mechanismus wie folgt: „*Es zählt, was man erreicht hat. [...] Die bringt Wählerstimmen, die nehmen wir!*“

Älter und damit persönlich wie beruflich etabliert zu sein, heißt auch, dass (wieder) mehr Zeit zur Verfügung steht oder souveräner über Zeit verfügt werden kann. Denn gerade in der ehrenamtlichen Kommunalpolitik sind „Freiräume der eigenen Zeitverwendung“ (Foster 2000: 265) notwendig. Aufgrund der vorherrschenden gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ballen sich jedoch vor allem bei den Frauen im Lebensabschnitt zwischen 25 und 40 Jahren, in der sogenannten „**rush hour**“ des Lebens, zeitlich oftmals konkurrierende Anforderungen.<sup>53</sup> In einem vergleichsweise engen Zeitfenster sind der berufliche Ein- und Aufstieg mit Familiengründung und der Erziehung kleiner Kinder und umgekehrt zu vereinbaren. Die für ein politisches Ehrenamt notwendigen Zeitressourcen sind vor diesem Hintergrund erheblich eingeschränkt.

52 Foster (2000); Geißel (1999); Holuscha (1999); Horstkötter (1990).

53 Allmendinger/Dressel (2005); Bertram/Roesler/Ehlert (2005); Mückenberger (2006).

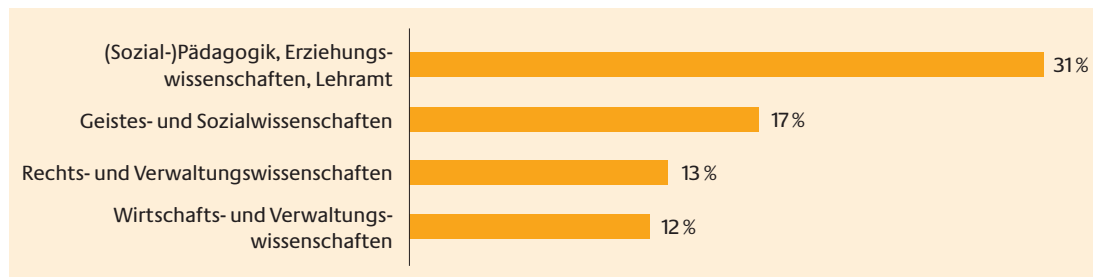
### Ausbildung, Erwerbstätigkeit, soziale Netzwerke

Die befragten Stadt- und Gemeinderätinnen sind hochgebildet. Mehr als die Hälfte der Befragten hat ein (Fach-)Abitur; lediglich zwölf Prozent der befragten Kommunalpolitikerinnen haben einen Haupt- oder Volksschulabschluss. Fast jede zweite ehrenamtliche Kommunalpolitikerin ist Akademikerin; die andere Hälfte hat eine Lehre oder eine andere berufliche Ausbildung absolviert.

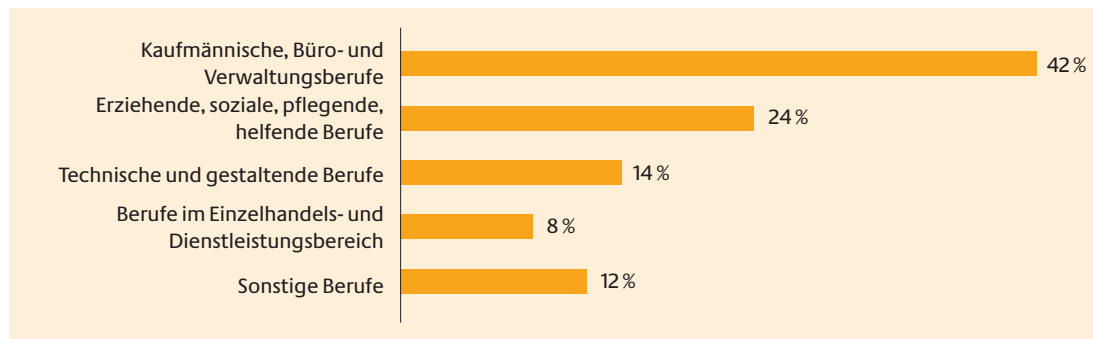
Damit bekräftigt die vorliegende Untersuchung Studien, die gleichfalls belegen, dass Politiker und insbesondere Politikerinnen im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung über ein überdurchschnittliches Bildungsniveau verfügen.<sup>54</sup>

Die Studienrichtungen und Berufsausbildungen sind in Abb. 3.5 und 3.6 abgebildet.

**Abb. 3.5: Hochschulabschlüsse der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (N=1.036)**



**Abb. 3.6: Berufsabschlüsse der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (N=1.036)**



Dem hohen Bildungsstatus der befragten Kommunalpolitikerinnen entspricht ein abgesicherter Erwerbs- und Einkommensstatus. Die Stadt- und Gemeinderätinnen beziehen ihr Einkommen entweder über eine eigene Erwerbstätigkeit oder sind über die Ehe bzw. Lebensgemeinschaft mit in der Mehrheit Vollzeit erwerbstätigen Lebenspartnern materiell abgesichert. 64 Prozent der Kommunalpolitikerinnen sind erwerbstätig; 36 Prozent nicht. Jede fünfte Kommunalpolitikerin befindet sich im Ruhestand und ist somit nicht (mehr) erwerbstätig;<sup>55</sup> acht Prozent der Befragten sind Hausfrauen. 82 Prozent der Stadt- und

<sup>54</sup> In der gemischtgeschlechtlichen Befragung von Reiser (2006: 146) haben 58 Prozent der Stadträtinnen und Stadträte einen akademischen Abschluss.

<sup>55</sup> Leider ermöglichen die Daten keine Aussagen darüber, ob die Rentnerinnen früher erwerbstätig waren und ob sie erst im Ruhestand oder schon vorher in die Kommunalpolitik gegangen sind.



Gemeinderätinnen leben in einer festen Partnerschaft mit einem Mann<sup>56</sup>, insgesamt gesehen sind fast drei Viertel der Frauen verheiratet. 94 Prozent der Partner leben im Haushalt.

Die Kommunalpolitikerinnen bringen aber nicht nur die entsprechenden sozioökonomischen Voraussetzungen mit, sondern sie sind auch vor Ort bekannt. Zu 99 Prozent wohnen sie in dem Ort, in dem sie Stadt- oder Gemeinderätin sind – und zwar im Durchschnitt seit 34 Jahren. Nur zwei Prozent wohnen weniger als fünf Jahre dort; 16 Prozent leben dort bereits mehr als 50 Jahre.

Die langjährige Verankerung am eigenen Wohnort macht sie also nicht nur „stadtbekannt“, sondern es entsteht dadurch auch eine starke Motivation, sich für die örtlichen Angelegenheiten einzusetzen sowie aus der Ortskenntnis heraus eine starke Überzeugung, dies auch kompetent tun zu können. Eine Interviewpartnerin, die seit ihrem dritten Lebensjahr in „ihrer“ Stadt wohnt und in dem Viertel, in dem sie aufgewachsen ist und in dem ihre Eltern bis heute wohnen, die meisten Wählerinnen- und Wählerstimmen bekam, verleiht ihrer Ortsverbundenheit wie folgt Ausdruck: *„Ich mag meine Stadt sehr. Ich möchte gern etwas tun, was aus meiner Sicht heraus für die Stadt gut ist. [...] Das finde ich interessant, das würde ich gern mitgestalten. Mein [Ortsname] mitgestalten. [...] Woanders könnte ich keine Kommunalpolitik machen. Da wäre ich völlig fehl am Platz, weil ich die Städte nicht kenne, die Probleme der Leute nicht kenne. Mein [Ortsname], das kenne ich einfach.“*

Umgekehrt kann aber auch zum Motor für das kommunalpolitische Engagement werden, sich auf diese Art und Weise mit dem neuen Wohnort vertraut zu machen. Für eine Gemeinderätin, die aus Griechenland stammt, gilt in Abwandlung des Slogans „Familie ist da, wo Kinder sind“, die Aussage: *„Heimat ist dort, wo man sich engagiert.“* Sie versprach sich als Neuzugezogene von ihrem kommunalen Mandat die Möglichkeit, sich die Stadt möglichst schnell zu erschließen und sich darin heimisch zu fühlen.

Die beschriebenen Merkmale begünstigen das eigene Interesse und Selbstvertrauen, in der Kommunalpolitik tätig zu werden, aber auch das Interesse und Zutrauen seitens des politischen Umfeldes. Neben dem sozialen Status muss jedoch die Motivation vorhanden sein, tatsächlich in die (Kommunal-)Politik gehen zu wollen.

### **Frühe Prägungen und Engagementbereitschaft**

Nur für 14 Prozent der Befragten ist das kommunalpolitische Mandat das erste Ehrenamt. Die Intensivinterviews geben Aufschluss über die Geschichten davor und dahinter.

### **Erfahrungen im ehrenamtlichen Engagement**

*„Politik fängt vorher an, nicht erst mit dem Mandat. Politisch sein, heißt, dass man in der Gesellschaft etwas auf den Weg bringen oder etwas verändern will“*, bringt eine Hausfrau und Mutter von drei Kindern, deren Engagement als Klassensprecherin und jugendliche Demonstrantin seinen Anfang fand, ihre Haltung auf den Punkt. Eine andere meint, dass sie schon *„ihr ganzes Leben lang engagiert“* gewesen sei und berichtet von ihren lebensphasenspezifischen Tätigkeiten im Jugendzentrum, in der Studierendenvertretung, in der Frauenbewegung

<sup>56</sup> Eine Frau gibt in der Telefonbefragung an, eine Lebenspartnerin zu haben.

und in der Elternvertretung. Der Schritt ins sichtbare Engagement beruht auf einer inneren Haltung, welche die meisten Frauen in der Regel bereits in Kindheit und Jugend erworben haben: *„Ich fand es schon immer wichtig, mich zu engagieren.“* Diese Haltung findet in den verschiedenen Lebensabschnitten Ausdruck in entsprechenden Formen des Engagements.

Die Intensivinterviews zeigen eindringlich, dass sich die ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen schon früh für allgemeine Interessen einsetzen und sich nicht mit individuellen Lösungen für Probleme zufriedengeben. Einige der Interviewpartnerinnen betonen zudem den Aspekt, dass man sich nur mit eigenem Mittun auch *„das Recht zu schimpfen“* erwerben würde bzw. selbst aktiv werden müsse, wenn einem etwas nicht recht sei. *„Viele sagen, das und das müsste man verändern, aber wenige machen mit. Und ich war eine, die sagte: Ich mache mit.“*

Im Kindes- und Jugendalter waren die Stadt- und Gemeinderätinnen in der Schule als Klassensprecherin oder bei der Schülerzeitung im Einsatz; oder sie haben als Jugendliche demonstriert und in Jugendzentren mitgearbeitet. Die jüngste Interviewpartnerin berichtet vom Engagement in der Ballettschule und im Briefmarkensammelclub, bevor sie durch die Jugendorganisation einer Partei in die Kommunalpolitik fand. Bereits hier entstehen Schlüsselerlebnisse, die das spätere politische Engagement befördern. Da es in ihrem Wohnort kaum Freizeitmöglichkeiten gab, setzte sich die heute 55-jährige ehrenamtliche Erste Bürgermeisterin mit 16 Jahren für ein unabhängiges Jugendzentrum ein und merkte, *„[...] dass man etwas erreichen kann, wenn man nur hartnäckig genug ist“*.

Als Erwachsene engagierten sich die Frauen dann in kirchlichen oder in universitären Gremien, in der Frauenbewegung oder in Migrations- und Integrationskontexten. Sofern sie Mütter wurden, übernahmen sie Ämter und teilweise leitende Funktionen in den Elternvertretungen der Kindertagesstätten und Schulen ihrer Kinder oder gründeten selbst Betreuungseinrichtungen für ihren Nachwuchs.

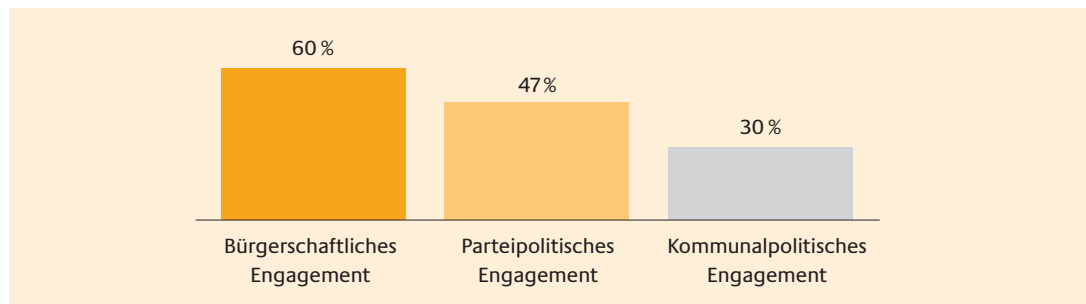
Wie die quantitativen und qualitativen Daten eindrücklich zeigen, spielt das ehrenamtliche Engagement mehrheitlich die entscheidende Rolle für den Weg in die Kommunalpolitik. Darüber erlangten die späteren Kommunalpolitikerinnen politikrelevantes Selbstvertrauen und Know-how, aber erlebten auch Missstände, die sie veranlassten, sich politisch zu engagieren.

86 Prozent der Befragten waren laut eigener Angaben vor der Übernahme des kommunalpolitischen Amtes ehrenamtlich engagiert: 60 Prozent der Befragten in bürgerschaftlichen Zusammenhängen, 47 Prozent in Parteien und 30 Prozent in kommunalpolitischen Gremien.<sup>57</sup>

---

57 Hier konnten die Befragten Mehrfachantworten geben, falls sie in mehreren Bereichen ehrenamtlich engagiert waren. Deshalb addieren sich die Prozentanteile zu mehr als 100 Prozent auf. Zwei interviewte Mandatsträgerinnen waren beispielsweise parallel zu ihrem zivilgesellschaftlichen Engagement auch schon Parteimitglieder, hatten aber noch kein kommunales Mandat inne.

Abb. 3.7: Ehrenamtliches Engagement der Kommunalpolitikerinnen vor der Mandatsübernahme (N=1.036)



Häufig entdecken die späteren Mandatsträgerinnen die Kommunalpolitik, weil sie bei der Durchsetzung eines bestimmten Anliegens plötzlich an die Grenzen ihrer Einflussmöglichkeiten stießen. Das von einer berufstätigen Mutter einer Grundschülerin und eines Kleinstkindes geschilderte politische Schlüsselerebnis zeugt davon: „*Unsere katholische Grundschule trocknete aus. Da habe ich gesagt, dass wir den katholischen Kindergarten in die Schule bringen müssen. Wie macht man das am besten? Da dachte ich ‚Du musst in die Politik‘. Ich wusste nicht, wie sonst weiter. Ich bin quasi in die Politik gegangen, um etwas für meine Kinder zu tun.*“

Viele der Frauen weisen in den Intensivinterviews auf die Berührungspunkte zwischen bürgerschaftlichem Engagement und kommunalpolitischem Ehrenamt hin – nicht nur bezüglich der eigenen Biografie. Aus ihrer Sicht befassen sich zivilgesellschaftliche Vereine und Gruppierungen mit denselben Themen wie der Stadt- und Gemeinderat – nur auf unterschiedlichen Ebenen, mit anderen Instrumenten und mit teilweise eben auch unterschiedlicher politischer Schlagkraft. Eine ehemalige Vertreterin im Elternrat der Schule ihres Kindes, der als europäische Migrantin u. a. frühe integrationspolitische Maßnahmen besonders am Herzen liegen, erläutert dies wie folgt: „*Im vorherigen Engagement konnte man nicht mitentscheiden, ist man schnell an Grenzen gekommen, zum Beispiel bei der Sprachförderung im Kindergarten. Jetzt sitzt man mit am Entscheidungshebel und kann sagen, ich möchte, dass die Sprachförderung so und so professionell aufgezogen wird.*“

Eine Interviewpartnerin, die sich als Lehrerin inzwischen in ihrer dritten Amtsperiode insbesondere für kultur-, jugend- und frauenpolitische Themen einsetzt, sieht es nüchtern und pragmatisch: Das kommunalpolitische Mandat verschaffe ihr Informationen und Kontakte und sei somit Türöffner zu effektiverer politischer Arbeit, mit der sie wiederum dieselben Themen bewege bzw. bewegen wolle wie auch in ihrem vorherigen zivilgesellschaftlichen Engagement.

Interessanterweise bedeutet für die Kommunalpolitikerinnen die Übernahme eines kommunalen Mandates nicht das Ende des bürgerschaftlichen Engagements: „*Bürgerschaftliches Engagement ist für mich die beste Voraussetzung, um in den Gemeinderat zu kommen, aber ohne es dann aufzugeben*“, beschreibt eine Ratsfrau ihr Doppelleben als Mandatsträgerin und langjährig Engagierte in Schule und Kindergarten ihrer beiden Kinder. Es bildet den Ausgangspunkt und sorgt zugleich für die zivilgesellschaftliche Verbundenheit des aktuellen kommunalpolitischen Engagements. Die mit 66 Jahren älteste Interviewpartnerin blickt auf mehrere Jahrzehnte Bürgerrechtsbewegung in der DDR und mittlerweile vier

Amtszeiten als Mitglied einer kleinen Fraktion zurück und bilanziert: *„Das zivilgesellschaftliche Engagement bildet die Wurzeln.“*

Beide Engagementbereiche bzw. das Engagement in beiden Bereichen seien unerlässlich füreinander, weil sie sich gegenseitig politisch „erden“ würden. Eine Stadträtin berichtet, wie schockiert sie über den hohen bürokratischen Anteil kommunalpolitischer Tätigkeit war und wie wichtig für sie die Kontakte in ihre zivilgesellschaftlichen Kreise bleiben würden: *„Wenn Sie nur an Ihren Drucksachen hängen und nur abstrakt daran arbeiten, können Sie sich ganz schnell von dem realen Zusammenhang wegbewegen.“* Kommunalpolitikerinnen, die die Zivilgesellschaft nicht kennen, wüssten nicht recht, wovon sie reden; und Vereinsfunktionärinnen, die die kommunalpolitische Gremienarbeit nicht kennen, ebenso wenig. Beide Seiten müssen übereinander im Bilde sein, um die Umsetzbarkeit von politischen Vorhaben ab- und einschätzen und somit glaubwürdig agieren zu können. *„Wie ein Reißverschluss, das eine kann nicht ohne das andere“*, beschreibt eine Gemeinderätin, die nebenher zahlreiche weitere Ehrenämter von freiwilliger Feuerwehr bis Hausfrauenverband innehat, das idealtypische Verhältnis von bürgerschaftlichem und kommunalpolitischem Engagement als etwas voneinander Abhängiges und sich gegenseitig Bereicherndes.<sup>58</sup>

### Elternhaus und andere Einflüsse

Die Motivation, sich zu engagieren, entsteht in der Regel nicht allein aus der Person heraus, sondern auch durch entsprechende „Politisierungsimpulse“<sup>59</sup> und Prägungen durch das Umfeld. Welche Einflüsse haben die Politisierung der befragten Kommunalpolitikerinnen vorangetrieben?

Viele der Interviewten machen explizite Aussagen zur politischen Prägung durch das Elternhaus. Mutter oder Vater waren politisch interessiert oder hatten sogar selbst ein Mandat inne. Einige treten später in die gleiche Partei ein, der ihre Eltern bzw. ein Elternteil angehören.

Auch mit dem Blick auf frühere Studien<sup>60</sup> lässt sich ableiten, dass politisch interessierte Elternhäuser keine zwingende, aber sicherlich eine begünstigende Voraussetzung für das spätere politische Engagement der Töchter darstellen. Möglicherweise war der Zusammenhang zwischen dem eigenen politischem Interesse und dem politischen Interesse der Herkunftsfamilie früher noch direkter, weil familiäre Bezüge angesichts fehlender Quoten und Quoren noch entscheidender für den politischen Einstieg in die Parteipolitik waren als heute, wie Geißel vermutet (Geißel 1999: 113).

Aufschlussreich ist, dass für die beiden Interviewpartnerinnen, die aus den neuen Bundesländern kommen, die Politisierung jeweils in Auseinandersetzung mit dem System in der DDR stattfand: in einem Fall affirmativ im Sinne von bejahendem Parteiengagement für den staatlich verordneten Sozialismus, im anderen Fall oppositionell im Sinne der nachhaltigen

58 Gleichzeitig wird aber angemerkt, dass diese Erkenntnis noch längst nicht in die kommunalpolitische Praxis durchgesickert sei.

59 Der Begriff wurde von Geißel (1999) eingeführt.

60 Wenn auch der partei- bzw. kommunalpolitische Einstieg unabhängiger von den Elternhäusern geworden ist, so stellt Geißel (1999: 136 ff.) jedoch einen Einfluss der Schichtzugehörigkeit und Politiknähe/-ferne der Elternhäuser auf den Grad des „Fremdelns“ der Bezirksverordneten in der politischen Praxis fest.

Herausbildung einer Motivation, sich für die Durchsetzung demokratischer Grundrechte einsetzen zu wollen. Die Ereignisse der 50er-Jahre haben sich der damaligen Teenagerin fest eingeprägt: *„17. Juni in Brandenburg, Prager Frühling in Dresden, Panzer, Sperrbezirke. Das vergessen Sie nicht. Das politisiert. Ich wüsste nicht, ob es Menschen gibt, die das unberührt lässt. [...] Da entsteht Angst, aber auch Wut. Und der Gedanke, etwas ändern zu müssen.“*

Aufgrund der Untersuchungsergebnisse lässt sich festhalten, dass aktuell diejenigen Frauen, die kommunale Mandate ausüben, im Vergleich zu anderen Frauen über überdurchschnittliche und im Vergleich zu ihren kommunalpolitischen Kollegen über vergleichbare sozioökonomische Voraussetzungen und politikrelevante Erfahrungen und Motivationen verfügen (müssen).

### 3.2.2 Mobilisierung des Potenzials für ein kommunales Mandat

Sozialer Status und Motivation bilden gemeinsam das Potenzial, das Frauen wie Männer in die Politik mitbringen (müssen). Jedoch geht die Mehrheit der Frauen nicht einfach von einem Tag auf den anderen in die Kommunalpolitik, sondern es bedarf der Ansprache von außen: durch andere Personen oder durch bestimmte Ereignisse. Wodurch wurde bei den befragten Kommunalpolitikerinnen der Schritt in die Kommunalpolitik angestoßen?

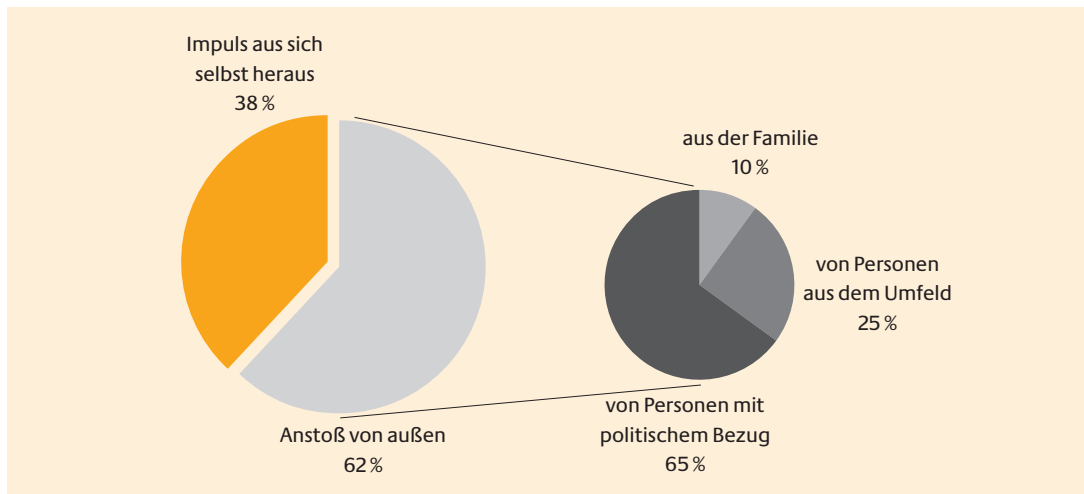
#### **Impulse aus dem Umfeld**

Eines der aufschlussreichsten Ergebnisse der Befragung ist, dass die Ansprache von außen sehr viel bewegen kann, um die bei vielen Frauen vorhandene Engagementbereitschaft in Richtung eines kommunalpolitischen Engagements zu mobilisieren und zu kanalisieren. Gerade bei den rund 30 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen, die eher ohne klaren Beweggrund in die Kommunalpolitik „einfach so hineingerutscht“ sind, kann die Ansprache von außen den ungeplanten und spontanen Schritt in die Kommunalpolitik herausfordern.

62 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen bekamen den Anstoß für die Kommunalpolitik von außen: davon 65 Prozent von Personen mit politischem Bezug (Partei, Ratsmitglieder etc.) und 25 Prozent von Personen aus dem Umfeld (Freundinnen und Freunde, Kolleginnen und Kollegen etc.).

Immerhin zehn Prozent derjenigen Befragten, die den Impuls von außen bekamen, wurden von Familienmitgliedern für die Kommunalpolitik mobilisiert. Die in ihrem Wohnort, wo sie sich mittlerweile in der vierten Amtsperiode als Ratsfrau engagiert, geborene Journalistin berichtet über die spontane Reaktion ihres Mannes, als es um die politische Durchsetzung von Kinderbetreuung an der Grundschule ihrer Tochter ging: *„Da sagte mein Mann zu mir: ‚Mensch, da musst du was verändern, da muss man doch in die Politik gehen‘.“*

Abb. 3.8: Anstoßquellen für das kommunalpolitische Engagement (N=1.036)



Die Intensivinterviews geben Aufschluss über das Zusammenspiel der Ansprache von außen mit der Entscheidung für eine Partei bzw. außerparteiliche Wählergruppierung. Zum Zeitpunkt ihrer Ansprache waren die wenigsten bereits Parteimitglied. Für die meisten war die Entscheidung für das kommunale Mandat auch die Entscheidung für den Parteieintritt bzw. für den Anschluss an eine freie Wählergemeinschaft. Zu dieser Ausgangslage passt auch, dass nur vier Prozent der Befragten mit ihrem kommunalpolitischen Mandat das Ziel einer politischen Karriere verbinden.

Damit das Umfeld auf Frauen als potenzielle kommunale Mandatsträgerinnen aufmerksam wird, spielt wiederum das vorherige zivilgesellschaftliche Engagement der Stadt- und Gemeinderätinnen eine zentrale Rolle. Dadurch kamen die Frauen in Kontakt mit kommunalpolitischen Gremien, machten sich einen Namen bzw. erwarben sich den Respekt des kommunalen Umfeldes bzw. der Parteien.

Eine Interviewte berichtet, dass sie in ihrer Funktion als Elternratsvorsitzende von einer Mutter zur nächsten Parteiveranstaltung eingeladen wurde, einige Zeit später in die Partei eintrat und wiederum einige Jahre später, mit 53 Jahren, kommunale Mandatsträgerin und ehrenamtliche Erste Bürgermeisterin einer 150.000-Einwohnerinnen- und -Einwohner-Stadt für diese Partei wurde. Bei einer anderen Interviewten verband sich der kommunalpolitische Einstieg damit, dass sie in ihrer Funktion als Fördervereinsvorsitzende den Neubau eines Kinderhorts initiierte, nachdem dieser geschlossen worden war. Innerhalb eines Jahres sei das Vorhaben dank ihres Einsatzes in den kommunalen Haushalt aufgenommen worden. Aufgrund ihres parteiübergreifenden Vorgehens entstand Kontakt zu den Parteien und zum Rat. Sie wurde dann seitens einer Partei auf die Möglichkeit des Engagements im Ortsbeirat angesprochen. Nach anderthalb Jahren Bedenkzeit war dann nicht nur ihre Entscheidung für den Parteibeitritt und für den Ortsbeirat gefallen, sondern aufgrund des größeren politischen Wirkungskreises auch für den Stadtrat.

In beiden Beispielen erfolgte der Eintritt in die Partei zeitlich vor oder etwa zeitgleich mit der Kandidatur für das kommunalpolitische Mandat. Wie ist es mit der Ansprache, wenn die Frauen sich bereits parteinah engagieren bzw. Mitglieder von Parteien sind? Auch hier

deuten die Interviews darauf hin, dass es einer Ansprache hinsichtlich einer möglichen Kandidatur für den Stadt- oder Gemeinderat bedarf. *„Ich weiß noch, einer in der Runde hat gesagt: ‚Du machst das!‘.“*

Geißel (1999: 126 f.; 209 f.) beschreibt sehr treffend, „dass Potenziale von Menschen freigesetzt werden, wenn ihr Handeln erwünscht ist“ und weist auf den Zusammenhang zwischen vorhandenen „Beteiligungsangeboten“ und „Beteiligungsbedürfnissen“ hin. Das „Aufgefordert-Werden“ wirke selbst bestätigend und steigere das Selbstwertgefühl der Angesprochenen. Sie folgert aus ihrer Untersuchung ehrenamtlicher Kommunalpolitikerinnen, dass partizipationsrelevante Ambitionen nicht nur das Ergebnis von Prädispositionen, sondern auch von „**Post**dispositionen“ sind. Sie versteht den Politisierungsprozess somit als einen interaktiven Prozess zwischen den persönlichen Voraussetzungen „Offenheit, Interesse und Neugierde“ und den Reaktionen des Umfeldes bzw. der Erfahrungen im (partei-)politischen Umfeld und den davon ausgehenden „Politisierungsimpulsen“.

Dies wird in den Untersuchungen von Geißel (1999: 141) und Horstkötter (1990: 118 f.) bestätigt, wo die meisten der bereits in Parteien verankerten Interviewten seitens der Parteikollegen im Ortsverband zur Kandidatur für ein kommunales Mandat aufgefordert werden. Diesen Schritt von der passiven in die aktive Parteimitgliedschaft stellen die Interviewten – wie auch in der vorliegenden Studie immerhin fast ein Drittel der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen – als „nicht [...] bewusst geplant“ dar, sondern als durch die Ansprache ausgelöstes „Hineinrutschen“ in die Kommunalpolitik (Geißel 1999: 122).<sup>61</sup> Das Interesse daran und die Kompetenz(überzeugung)en dafür entwickelten sich nach und nach.

Die vorliegende Untersuchung weist deutlich nach, wie wichtig die gezielte Ansprache von Frauen ist, um sie für die Kommunalpolitik zu gewinnen. 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 et al. (2009: 51) ergibt diesbezüglich zwei Aspekte:

Zum einen ist den Parteivorsitzenden zumindest teilweise sehr wohl bewusst, dass die politischen Parteien derzeit an Attraktivität – gerade auch für die „von ihnen bevorzugten künftigen Wunschpolitikerinnen und Wunschpolitiker“ 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 Parteiinteressierten ist immer noch größer 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“.

61 Dass dies möglich ist, interpretiert Geißel (1999: 124) als relativ aktuelle Erscheinung, die in den 60er-, 70er- und 80er-Jahren – u. a. aufgrund der fehlenden Quotenregelungen – noch nicht denkbar gewesen wäre. Damals hätten die Frauen in den Basisorganisationen der Parteien „kaum eine Atmosphäre vorgefunden, die auch Personen ohne ehrgeizige ‚Ämterorientierung‘ zu weitergehendem Engagement einlud“. Während die „Torwächter“ in den Parteien damals Frauen eher *entmutigt* hätten, würden sie sie heute laut Geißels Interpretation *ermutigen*.

### Besondere Konstellationen und Ereignisse

Die Interviews zeigen, dass nicht nur andere Personen, sondern auch besondere Umstände oder Ereignisse der Anlass sein können, das schlummernde politische Potenzial der Frauen zum Leben zu erwecken. Beispielsweise können historische Veränderungen wie die friedliche Revolution in der DDR, die plötzlich den objektiven Spielraum für das eigene politische Engagement erweitern, als Einladungen fungieren, diese neuen Chancen auch tatsächlich zu nutzen.

Jahrelang war eine Interviewpartnerin in der evangelischen Friedensbewegung der DDR tätig gewesen. Gleich nach dem Mauerfall 1989 trat die 47-jährige Physiotherapeutin der Bürgerbewegung und Gruppierung „Demokratie Jetzt“ bei. *„Wir waren so voller Begeisterung. Endlich mal wieder was Hoffnungsfrohes, nicht immer dieses Ratlose, immer enger werdende, sondern da konnten wir konkret was tun: zu einer Begegnung fahren, Materialien lesen, Strukturen aufbauen. [...] Ich wollte demokratische Grundrechte und Meinungsfreiheit, ohne die sich ein Land, ohne die sich Menschen nicht entwickeln können.“* Schnell ging es auch um die Frage der Beteiligung an kommunalpolitischen Gremien, über deren genaue Verfasstheit keiner genau Bescheid wusste, aber deren reichhaltige politische Gestaltungsmöglichkeiten man nicht zu hoch einschätzen konnte: *„Mich hat es halt gereizt, diese Sache, die man politisch wollte, auch politisch in den Institutionen umzusetzen. [...] Wir hatten das Ideal: Wir wollen was bewegen. Und nun können wir was bewegen. [...] Wir wollten die Welt verändern.“*

Für eine Interviewte war die Einführung des kommunalen Wahlrechts für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger 1999<sup>62</sup> der Anlass, sich um ein kommunales Mandat zu bemühen. Dies musste sie geheim tun, da ihre Eltern aufgrund ihrer Erfahrungen in einer Militärdiktatur jegliches politisches Engagement ablehnten. Eines der politischen Hauptanliegen der – wie sie selbst – in der griechischen Gemeinde engagierten Migrantinnen und Migranten war das Wahlrecht. *„Und dann war es plötzlich so weit, dass man das konnte. Da habe ich gesagt, Toll, das ist das, worum meine Eltern etc. gekämpft haben. [...] Ich habe jetzt das Recht dazu, dann mache ich das auch.‘ [...] Dann habe ich das einfach gemacht.“* Als ihre Vorgängerin im Gemeinderat plötzlich erkrankte, musste die nicht erwerbstätige Mutter zweier damals sieben- und zwölfjähriger Kinder als Nachrückerin von einem Tag auf den anderen das Mandat annehmen. Sie stellte sich dem „Wurf ins kalte Wasser“ und legte los.

Das Beispiel der Nachrückerin zeigt, dass die Entscheidung für das kommunale Mandat unter Umständen sehr schnell erfolgen muss. Welche Fragen stellen sich die Frauen, bevor sie in die Kandidatur einwilligen?

### 3.2.3 Entscheidungsfindung und Kandidatur

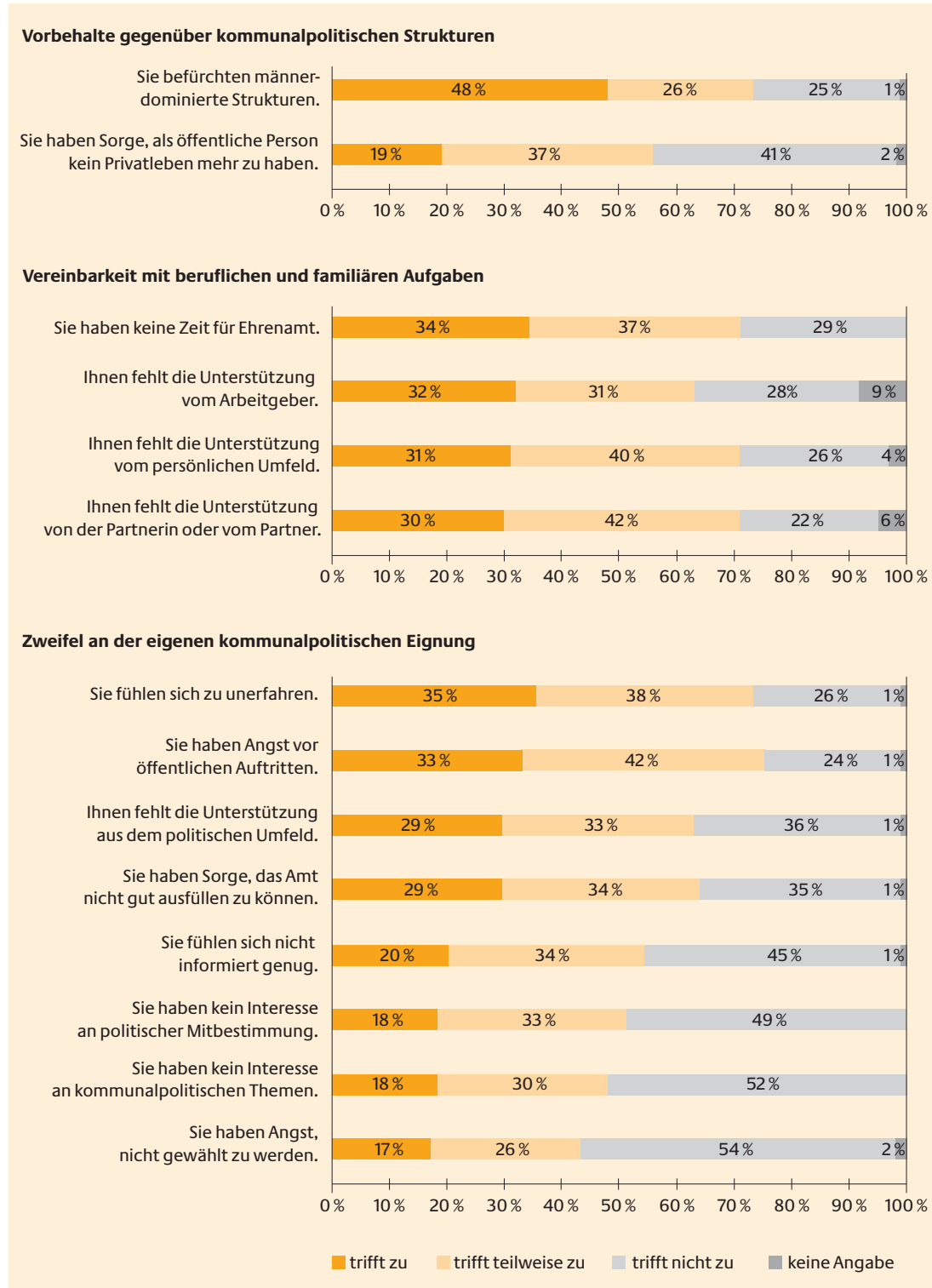
Nach ihrer Einschätzung befragt, welche Barrieren andere Frauen vermutlich davon abhalten, sich kommunalpolitisch zu engagieren, ergeben sich aus den Antworten der Befragten drei thematische Cluster an Hinderungsgründen: Eines dreht sich um die Vorbehalte gegenüber kommunalpolitischen Strukturen und Prozessen, das zweite dreht sich um die

62 Das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene wird seitdem auch Bürgerinnen und Bürgern mit EU-Staatsbürgerschaft gewährt.



Frage der (zeitlichen) Vereinbarkeit mit beruflichen und familiären Aufgaben; und das dritte umfasst persönliche Zweifel bezüglich der eigenen kommunalpolitischen Eignung (siehe Abb. 3.9)<sup>63</sup>.

Abb. 3.9: Vermutete Hemmnisse für den kommunalpolitischen Einstieg anderer Frauen (N=1.036)



63 Aufgrund von Auf- und Abrundungen auf ganze Prozentwerte (ohne Kommastellen) ergeben die aufsummierten Prozente pro Aussage nicht immer genau 100 Prozent, sondern vereinzelt auch 99 Prozent oder 101 Prozent.

Die Entscheidung für oder gegen eine Kandidatur entspinnt sich für die potenziellen Mandatsträgerinnen folglich im Wesentlichen an drei Schlüsselfragen: Ist das Mandat zeitlich für mich machbar? Will ich und kann ich das Mandat übernehmen?

### Zeitliche Ressourcen

Wer im Stadt- und Gemeinderat mitarbeiten will, muss Zeit mitbringen. Die Hälfte der Befragten verbringt mindestens zehn und teilweise sogar mehr als 20 Stunden wöchentlich mit Kommunalpolitik; die andere Hälfte weniger als zehn Stunden pro Woche.<sup>64</sup> Eine der kommunalpolitisch erfahrensten Interviewten blickt auf vier Legislaturperioden in der Opposition und mehrere Jahrzehnte als alleinstehende Mutter zurück: „*Es ist nicht so, dass man das nebenbei machen kann. Es ist schon ein großer Teil Freizeit, der dafür draufgeht.*“ Die Termine finden in der Regel zwar am Abend und am Wochenende statt.<sup>65</sup> Dennoch müssen die ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen oftmals sehr kreative Lösungen finden, um kommunalpolitische Aufgaben flexibel in ihren Tagesablauf zu integrieren.

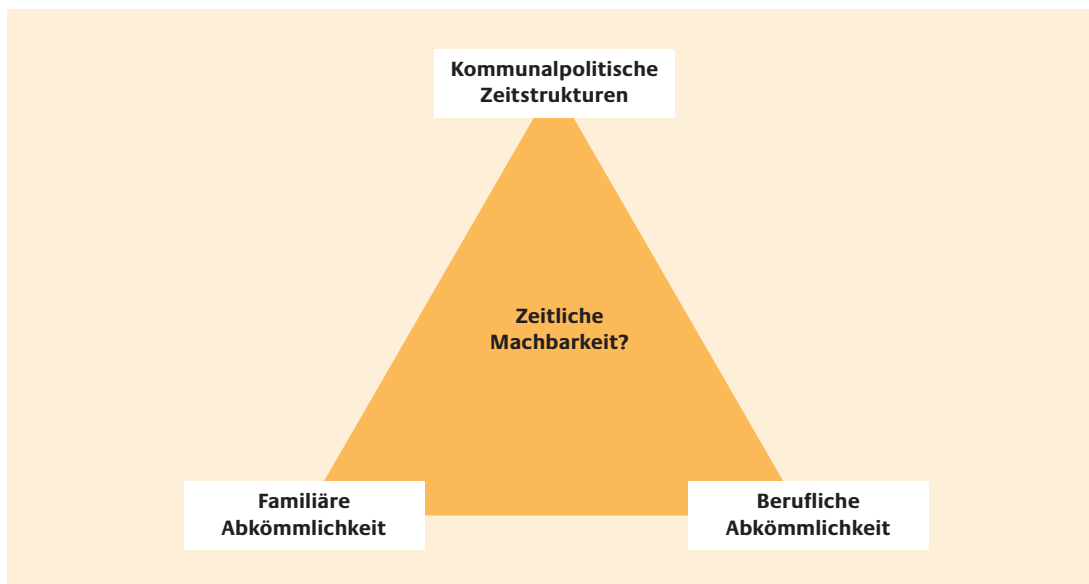
Gut ein Drittel der Befragten nennt „Zeitmangel“ als vermutetes Hemmnis bei anderen Frauen (**siehe Abb. 3.9**). 29 Prozent der Befragten fordern, mehr zeitliche Freiräume zu schaffen, vor allem unter dem Aspekt der Vereinbarkeit mit Beruf und Familie. Mit Blick auf das persönliche und berufliche Umfeld 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 (**siehe Abb. 3.9**).

Für die Beantwortung der Frage nach der zeitlichen Machbarkeit des Amtes geht es also zum einen um die **familiäre** Abkömmllichkeit, also die Vereinbarkeit des Amtes mit Fürsorgeverpflichtungen, und zum anderen um die **berufliche** Abkömmllichkeit, also die Vereinbarkeit des Amtes mit Erwerbstätigkeit. Die Lebens- und Erwerbssituation muss in der Entscheidungssituation daraufhin geprüft werden, ob sie aktuell mit den kommunalpolitischen Zeitstrukturen – also Umfang und Lage der Mandatsverpflichtungen – kompatibel ist bzw. kompatibel zu machen ist.

64 Die Gemeinderätinnen in der Befragung von Holuscha (1999: 256) geben 14 Stunden durchschnittlichen Zeitaufwand für Kommunalpolitik pro Woche an; die zivilgesellschaftlich engagierten Frauen nur die Hälfte. Die Mehrheit der Berliner Bezirksverordneten beziffert ihren wöchentlichen Aufwand für Ausschuss- und Plenarsitzungen, Parteitreffen und Teilnahme an kommunalen Ereignissen mit zehn Stunden; das Spektrum reicht allerdings von 4 bis 20 Stunden.

65 In den von Reiser (2006) untersuchten Großstädten gibt es allerdings auch kommunalpolitische Termine am Vor- und Nachmittag von Werktagen.

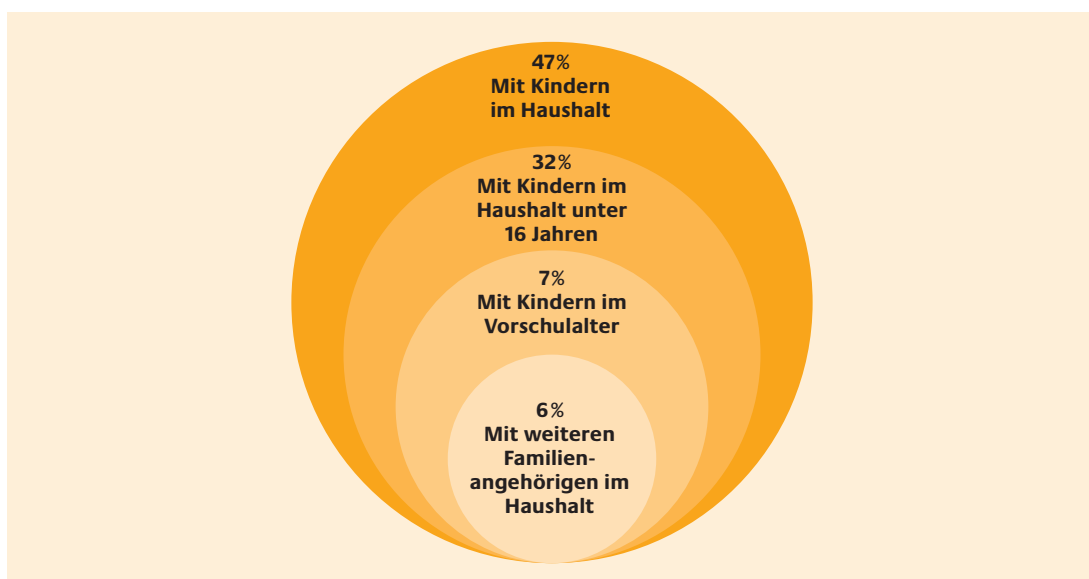
Abb. 3.10: Die drei Komponenten der zeitlichen Machbarkeit eines kommunalen Mandates



### Vereinbarkeit mit der Familie

Die Spielräume für die familiäre Abkömmlichkeit hängen davon ab, ob Fürsorgeverpflichtungen für Kinder und/oder ältere Angehörige vorhanden sind. 71 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen sind Mütter, allerdings sind die Kinder mehrheitlich „aus dem Größten raus“. Nur etwa ein Drittel hat Kinder unter 16 Jahren im Haushalt. Noch weniger, nämlich sieben Prozent, müssen Kleinkinder im Vorschulalter versorgen. Das heißt, Kinderbetreuung ist nur für wenige der befragten Frauen ein virulentes Thema; dennoch geben 13 Prozent bei der Frage nach Unterstützungsbedarf das Thema Kinderbetreuung an. Ferner leben nur sechs Prozent der Befragten mit weiteren Familienangehörigen – außer Kindern oder Partnern – zusammen, sodass sich Fürsorgepflichten für die Eltern oder andere Angehörige anscheinend gleichfalls in Grenzen halten.

Abb. 3.11: Familiäre Fürsorgeverpflichtungen der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt (N=1.036)



Die Kinderbetreuung muss nicht zwingend von den Frauen selbst übernommen werden: Hier stellt sich die Frage nach der Unterstützung durch den Partner, das persönliche Netzwerk und bezahlte Fremdbetreuung.<sup>66</sup> Die Interviews zeigen auf, dass es hier unterschiedliche Lösungen gibt. Bei denjenigen, die zu irgendeinem Zeitpunkt ihres kommunalpolitischen Engagements Kleinkinder zu versorgen hatten, waren bei einigen die Partner bereit, die Kinderbetreuung während der kommunalpolitischen Termine zu übernehmen. Dies umso mehr, wenn die Frauen ebenso wie ihre Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen. In den Konstellationen, in denen der männliche Partner der Hauptverdiener ist, bildet es eine seltene Ausnahme, wenn der Partner die Kinderbetreuung übernimmt. Mehrere Frauen berichten über phasenweise Unterstützung durch das persönliche Netzwerk (Mutter, Freundinnen und Freunde etc.) und/oder bezahlte individuelle Betreuung (Tagesmutter, Babysitterin bzw. Babysitter etc.).

Eine nichterwerbstätige Interviewpartnerin, die mit ihrem Mann und zwei Kindern aufgrund beruflicher Veränderungen des Mannes nach Süddeutschland zog, berichtet, dass ihr Partner bereits zum Zeitpunkt ihrer Abwägungen für oder gegen das kommunalpolitische Mandat eine sehr deutliche Ansage gemacht habe: *„Mach das, aber ich kann nicht immer nach Hause kommen, wenn du meinst, dass du wegmusst.“*

Die Studie von Geißel (1999: 192) über ehrenamtliche Kommunalpolitikerinnen bestätigt, dass nicht die Mutterschaft an sich darüber entscheidet, ob ein kommunales Mandat möglich ist oder nicht, sondern das Vorhandensein unterstützender Ressourcen, zum Beispiel in Form von bezahltem Personal wie Tagesmüttern oder persönlichen Netzwerken. Auch einige der von ihr Interviewten hatten Kinder im Kleinkind- bzw. Schulalter und es gab sogar einzelne Frauen, die ihr kommunalpolitisches Engagement während der Elternzeit intensivierten.<sup>67</sup>

Bezüglich ihrer familiären Abkömmlichkeit müssen sich Frauen, die sich mit dem Gedanken tragen, ein kommunales Mandat zu übernehmen, im Wesentlichen mit ihrem persönlichen Umfeld – allen voran mit dem Partner – abstimmen.

Bei der beruflichen Abkömmlichkeit sind dagegen tendenziell weniger verhandelbare äußere Bedingungen ausschlaggebend. Hier ist vor allem entscheidend, in welchem Umfang zeitliche Flexibilität und Souveränität vorhanden sind und in welchem Umfang Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gesetzlich vorgesehenen Freistellungsregelungen für ein kommunalpolitisches Mandat tatsächlich wahrnehmen können (Reiser 2006: 154ff.).

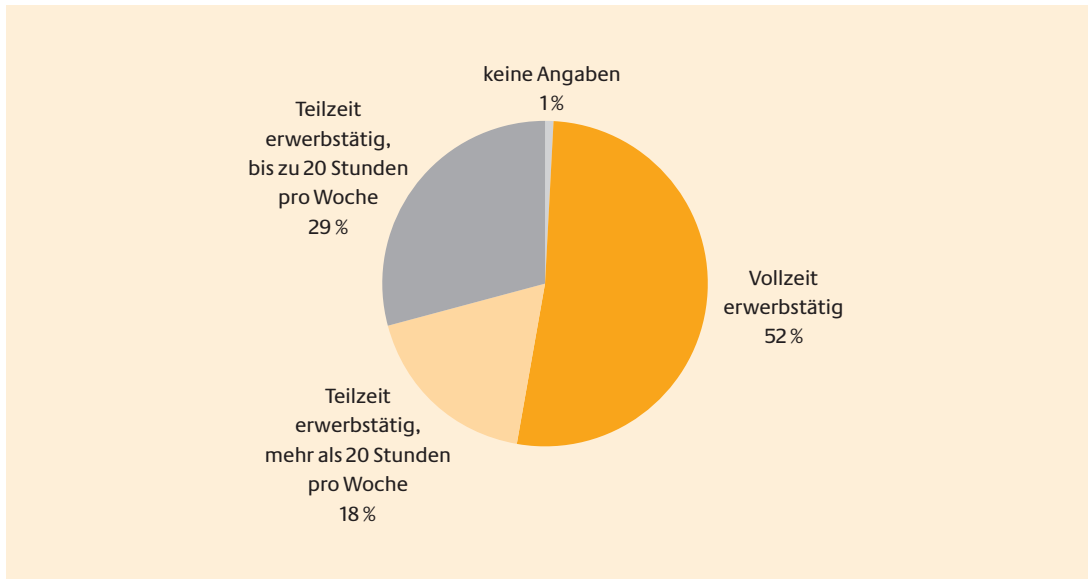
### **Vereinbarkeit mit dem Beruf**

64 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen sind erwerbstätig, davon etwa die eine Hälfte in Vollzeit und die andere Hälfte in Teilzeit. Von den Teilzeitkräften arbeitet der größere Teil weniger als 20 Stunden wöchentlich.

66 In zwei der Kommunen, aus denen die Interviewten kommen, wird an Ratsfrauen mit betreuungspflichtigen Kindern ein Kinderbetreuungszuschlag zur Aufwandsentschädigung gezahlt. Jedoch kommt nur eine der beiden Frauen, die bezahlte Unterstützung in Anspruch nehmen, aus einer solchen Kommune.

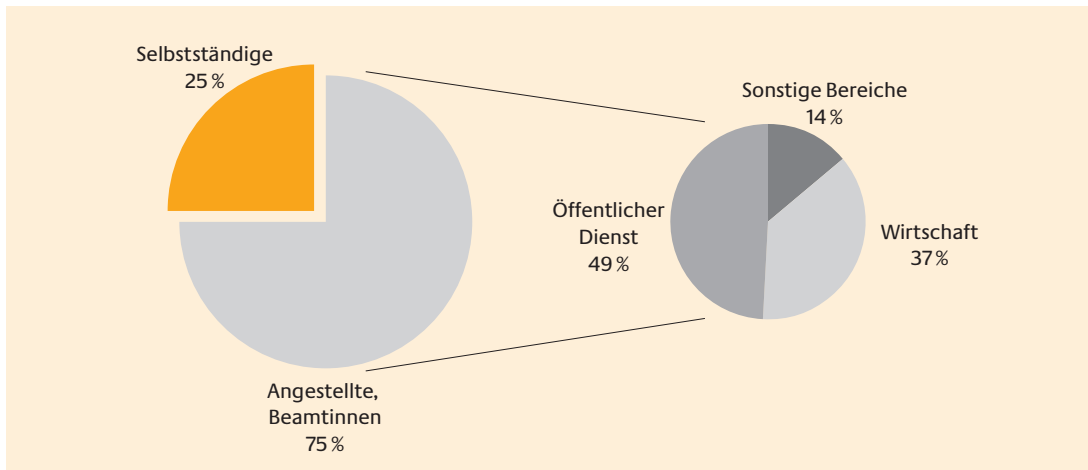
67 Dies könnte angesichts der mehrheitlichen Hauptzuständigkeit der Interviewten für Haus- und Familienarbeit darauf zurückzuführen sein, dass am Untersuchungsort Berlin eine entsprechende Infrastruktur für Kinderbetreuung vorhanden und deren Nutzung gesellschaftlich akzeptiert ist.

Abb. 3.12: Arbeitszeitumfang der erwerbstätigen ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (n=667)



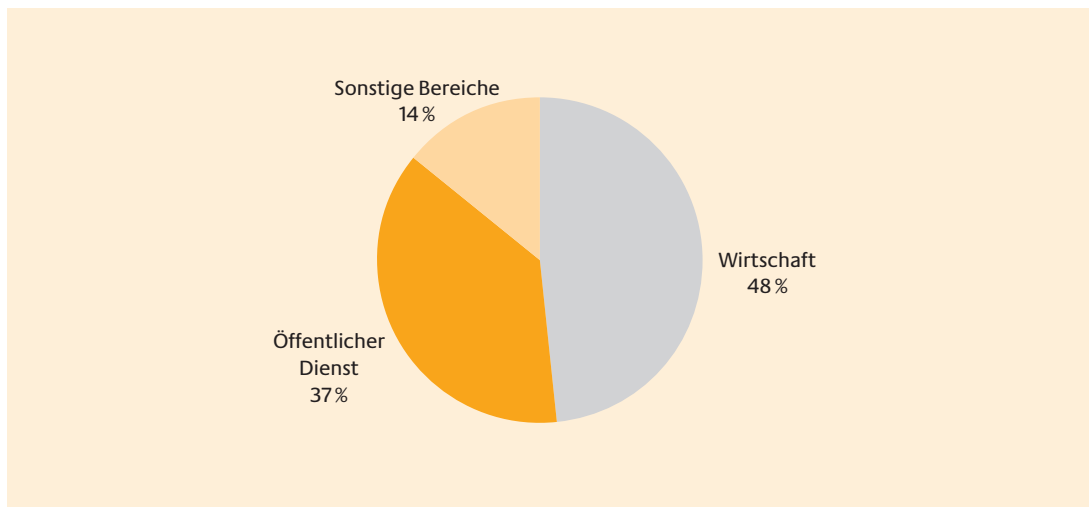
Die Erwerbstätigkeit erfolgt zu drei Vierteln als Angestellte oder Beamtinnen, die zur Hälfte im öffentlichen Dienst, zu einem guten Drittel in der Wirtschaft und zu 14 Prozent in sonstigen Bereichen tätig sind. Knapp ein Viertel der Kommunalpolitikerinnen arbeitet auf selbstständiger Basis.

Abb. 3.13: Erwerbsstatus und Erwerbsektor der erwerbstätigen Kommunalpolitikerinnen (n=667)



Abhängig Beschäftigte und Selbstständige zusammen genommen, ist fast jede zweite der Stadt- und Gemeinderätinnen in der Wirtschaft tätig – davon allerdings fast die Hälfte als Selbstständige. Weitere 37 Prozent arbeiten im öffentlichen Dienst und 14 Prozent in sonstigen Bereichen, z. B. in gemeinnützigen Organisationen.

Abb. 3.14: Erwerbstätigkeit der Kommunalpolitikerinnen nach Sektoren (n=667)



Von den 36 Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen, die nicht erwerbstätig sind, sind die Mehrheit Rentnerinnen bzw. Pensionärinnen.

Die Interviews erlauben eine differenziertere Einschätzung über Erwerbsbedingungen, welche für die Ausübung eines ehrenamtlichen kommunalen Mandates günstig sind. Es zeigt sich, dass flexible Arbeitsmodelle, in denen die Arbeitszeit und/oder der Arbeitsort zumindest teilweise nach eigenem Bedarf bestimmt werden können, eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit eines kommunalen Mandates mit der Berufstätigkeit darstellen. Vereinzelt erwähnen Interviewte explizit die persönliche Unterstützung durch den Arbeitgeber, der in einem Fall selbst politisch engagiert ist.

Berufliche Situationen dagegen, bei denen weder der Umfang noch Beginn und Ende der Arbeitszeit flexibel gestaltbar sind sowie permanente Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz besteht, erschweren die Ausübung eines kommunalen Mandates bzw. verhindern diese sogar. Vollzeit-Erwerbstätigkeit neben dem Mandat funktioniert nur dann, wenn das Arbeitsmodell zumindest anteilig selbst bestimmt werden kann und beim Arbeitgeber grundsätzliche Offenheit bzw. Verständnis für das politische Engagement besteht.<sup>68</sup> Elf Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen wünschen sich mehr Unterstützung durch Arbeitgeber, u. a. in Form von Freistellungen.

Reiser (2006: 140) hat in ihrer Untersuchung über Stadträtinnen und Stadträte 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, vor allem dann, wenn das Mandat, wie in Großstädten üblich, bei einem wöchentlichen Zeitaufwand zwischen 25 bis 35 Stunden liegt. 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 Mandatsträgerin bzw. Mandatsträger berufstätig zu sein.

<sup>68</sup> Diese Flexibilität ist in der Regel eher in qualifizierten Berufen und gesicherten Beschäftigungsverhältnissen zu finden, womit dem (Aus-)Bildungsstatus indirekt eine weitere entscheidende Rolle als Erfolgsfaktor zukommt.

Die Kommunalverfassungsgesetze jedes Bundeslandes schreiben Arbeitgebern vor, die abhängig Beschäftigten für die unmittelbar mit dem kommunalen Mandat verbundenen Tätigkeiten während der Arbeitszeiten freizustellen, und regeln die von der Kommune zu zahlenden Verdienstausschüttungen, die im Fall abhängig Beschäftigter in der Regel direkt zwischen Kommune und Arbeitgeber verrechnet werden (Reiser 2006: 100).<sup>69</sup> Die Untersuchung von Reiser (2006: 140) zeigt jedoch, dass die betriebliche Freistellungspraxis von den gesetzlichen Regelungen abweicht. Und selbst wenn die Freistellung formal erfolgt, liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, wie viel Zeit und welche Tätigkeiten als „notwendig“ bzw. „unmittelbar mit dem kommunalen Mandat verbunden“ gelten. 89 Prozent der befragten Ratsfrauen und -männer berichten über diesbezügliche Probleme und Nachteile am Arbeitsplatz.

Ob die Freistellung erfolgt, hängt nach den Aussagen der von Reiser befragten Stadträtinnen und Stadträte entscheidend von der Ersetzbarkeit der- bzw. desjenigen während der Abwesenheit und der Wertschätzung des kommunalpolitischen Engagements seitens des betrieblichen Umfeldes ab.<sup>70</sup> Die Freistellung wird aber auch begünstigt, wenn die kommunalpolitische Tätigkeit für den Arbeitgeber planbar ist, also Sitzungszeitpunkte und -dauern verbindlich geregelt sind (Reiser 2006: 163 ff.).

Arbeitgeber, die zu kompletten Freistellungen bereit sind, würden dies aus zwei Gründen tun: Entweder sei die Ratstätigkeit ein willkommener „Versorgungsposten“ für ältere Belegschaftsmitglieder oder die Unternehmen hätten ein eigenes Interesse an der direkten Präsenz in der kommunalen Vertretung – sei es aus Imagegründen oder aus informationspolitischen bzw. Lobby-Gründen (Reiser 2006: 167 f.).

Diese Faktoren scheinen nicht eindeutig bestimmten Arbeitsmarktsektoren oder Berufsgruppen zuzuordnen zu sein, wie die Ergebnisse von Reiser (2006: 161 f.) zeigen. Zwar werden die Angestellten des öffentlichen Sektors und des politischen bzw. politiknahen Sektors etwas häufiger freigestellt als die in der Privatwirtschaft tätigen Ratsfrauen und -männer, jedoch sind die Unterschiede zwischen den Sektoren – und auch die zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen – nach Reiser nicht signifikant.

Bezüglich der Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf lassen sich deutliche Parallelen zu den Bedingungen und Voraussetzungen familienfreundlicher Arbeitsorganisation ziehen: Hier sind für die Vereinbarkeit einer anspruchsvollen Berufs- bzw. Führungstätigkeit mit Familie neben der grundsätzlichen Unterstützungsbereitschaft des Arbeitgebers gleichfalls vor allem flexible Arbeitsmodelle ausschlaggebend.<sup>71</sup>

69 Selbstständige und Nichterwerbstätige, die unbezahlt für Familie und Haushalt tätig sind, bekommen bestimmte Pauschalstundensätze (Reiser 2006: 100).

70 Die Wertschätzung habe nach Aussage der von Reiser (2006: 166) Befragten in den letzten Jahren wegen der schwierigeren wirtschaftlichen Verhältnisse und Veränderungen in Unternehmensphilosophien tendenziell abgenommen, wodurch auch die Freistellungspraxis in den letzten Jahren problematischer geworden sei.

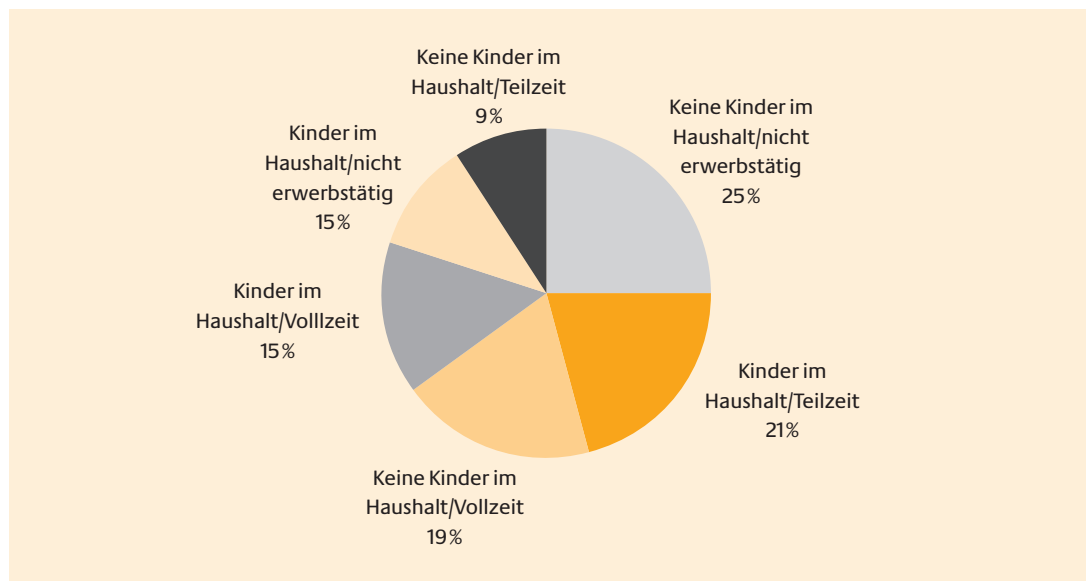
71 Flexible Arbeitsmodelle sind in mehr Arbeitskontexten möglich bzw. ermöglichbar, als auf den ersten Blick häufig erkennbar. Zur allseits verträglichen Gestaltung von flexiblen Arbeitsmodellen und den dafür notwendigen Rahmenbedingungen siehe die Beschreibung und Evaluation eines Modellprojektes zur kostenneutralen Einführung flexibler Arbeitsmodelle für Führungskräfte mit Familienpflichten in der Bundesverwaltung (Kletzing 2008b).

Die Machbarkeit flexibler Arbeitsmodelle hängt sowohl von den beruflichen als auch von den kommunalpolitischen Rahmenbedingungen ab. In jedem Fall würde ihre systematische Erprobung einerseits den Arbeitgebern nützen, weil dadurch ggf. Freistellungs- bzw. Arbeitszeitreduktionsbedarf ihrer kommunalpolitisch tätigen Beschäftigten gesenkt werden könnte. Andererseits würde den Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern die Vereinbarkeit erleichtert. Damit könnten nicht nur potenziell mehr Frauen und Männer für kommunale Mandate zur Verfügung stehen, sondern sie würden diese möglicherweise auch weniger „zwischen den Stühlen“ ausüben.

### Vereinbarkeit mit der Familie und dem Beruf

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.

Abb. 3.15: Fürsorge- und Erwerbsverpflichtungen der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (N=1.036)



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. Strikt nach Zeitlogik gedacht, müssten sie die kleinste Gruppe darstellen, weil man bei ihnen am wenigsten Zeit für ein kommunalpolitisches Ehrenamt vermuten würde.

In überwiegender Hinsicht unterscheidet sich diese Gruppe nicht von der Gesamtstichprobe der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen. Dennoch gibt es einige Besonderheiten:



Diese Frauen kommen etwas überproportional aus den neuen Bundesländern und aus Kommunen mit 20.000 bis 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Sie sind tendenziell noch besser ausgebildet und haben häufiger Abitur und Hochschulabschlüsse als die durchschnittliche Kommunalpolitikerin; zudem sind im Vergleich zu den acht Prozent aller Befragten in dieser Gruppe zehn Prozent promoviert. Schließlich sind deutlich mehr – ein Drittel im Vergleich zu einem Viertel in der Gesamtstichprobe – selbstständig tätig, was darauf schließen lässt, dass sie zum einen in puncto Zeitsouveränität bessere Voraussetzungen mitbringen und/oder sich deshalb kommunalpolitisch engagieren, weil sie als Unternehmerinnen möglicherweise unmittelbar von kommunalen Entscheidungen betroffen sind.

Trotz der hohen zeitlichen Belastungen sind diese Frauen mit ihrem kommunalpolitischen Engagement zufrieden bzw. denken nicht daran, dieses aufzugeben: Im Vergleich zu 76 Prozent Frauen in der Gesamtstichprobe wollen 87 Prozent von ihnen erneut kandidieren. Diese „Lebensstil-Pionierinnen“ leben den dreifachen Lebensentwurf nicht etwa phasenweise nacheinander, sondern gleichzeitig. 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.

### **Kommunalpolitische Zeitmuster**

Sowohl die familiäre als auch die berufliche Abkömmlichkeit hängen selbstredend auch von den Zeitmustern ab, die seitens der kommunalpolitischen Strukturen vorgegeben werden. Wie viel Zeit beansprucht die Ratstätigkeit insgesamt? Und wann finden die kommunalpolitischen Termine in der Regel statt? Es 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 gefragt, entsprechende Spielräume auszuloten, um die kommunalpolitischen Zeitbedarfe mit den familiären und beruflichen Zeitmustern vereinbarer zu machen.

Die Untersuchung von Reiser (2006: 164) spricht eine deutliche Sprache: Die Planbarkeit von kommunalpolitischer Tätigkeit erleichtert nicht nur die Vereinbarkeit mit Fürsorgeverpflichtungen, sondern unterstützt auch die Bewilligung betrieblicher Freistellungen und ihre Akzeptanz. „Je regelmäßiger die Sachen sind, desto einfacher ist es ja auch immer für die Arbeitgeber“, beschreibt eine Befragte das Ineinandergreifen kommunalpolitischer und betrieblicher Zeitplanung. Die zeitweise Vertretung von abwesenden Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern bzw. die Berechenbarkeit von Arbeitsprozessen und -ergebnissen wird selbstredend erleichtert, wenn die Sitzungsdaten inkl. Anfangs- und Endzeiten zumindest weitestgehend einige Zeit im Voraus feststehen und eingehalten werden. So wie familiäre und berufliche Rahmenbedingungen gestaltbar sind, sind es kommunalpolitische auch bzw. sollten sie es auch sein. Damit würden Familien und Arbeitgebern die Unterstützung und den Mandatsträgerinnen ihre Vereinbarkeitssituation deutlich erleichtert.

Der soziale Status und die zeitliche Abkömmlichkeit können als grundsätzliche, strukturelle Voraussetzungen für ein kommunalpolitisches Engagement aufgefasst werden.

Doch selbst wenn die Kommunalpolitikerinnen zu dem Schluss kommen, dass das kommunale Mandat mit ihrer Lebens- und Erwerbssituation zeitlich vereinbar ist, stellt dies erst die

eine Seite der Medaille dar. Die andere Seite besteht in der Abwägung von persönlichen Kosten und Nutzen.

### Beweggründe und Befürchtungen

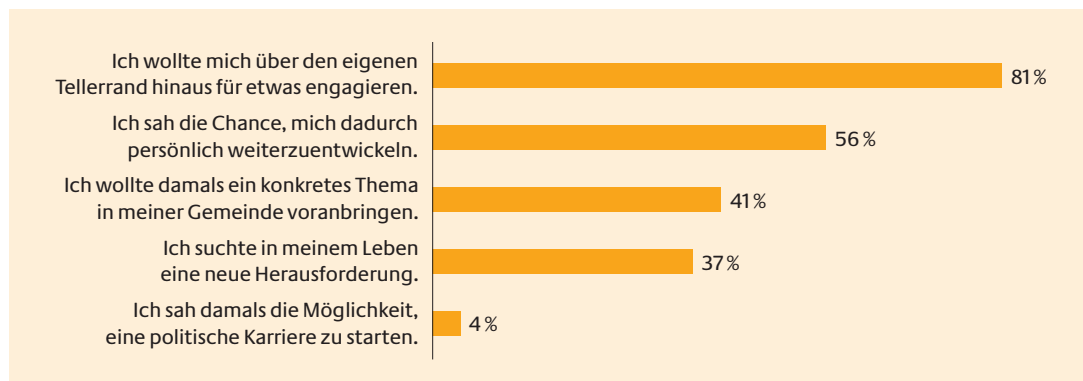
„Man muss sich einfach fragen, mit welchem Aufwand man was erreichen will“, beschreibt eine Stadträtin und ehrenamtliche Erste Bürgermeisterin ihre nüchterne Herangehensweise an ihre damalige Entscheidung für die Kommunalpolitik.

Was man erreichen will bzw. welche Beweggründe man für die Kommunalpolitik hat, ist den meisten Frauen verhältnismäßig klar: Sie wollen etwas für andere und für sich selbst tun.<sup>72</sup>

Der von 81 Prozent der Befragten genannte und somit häufigste in Erinnerung gebliebene Beweggrund für den kommunalpolitischen Einstieg ist die Motivation, sich „über den eigenen Tellerrand hinaus“ für etwas engagieren zu wollen. 41 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen wollten ein konkretes Thema voranbringen. Hier zeigt sich wiederum die grundsätzliche, engagementorientierte Haltung der Stadt- und Gemeinderätinnen sowie die Tendenz, mit dem kommunalen Mandat das Thema weiter verfolgen zu wollen, das sie bereits im vorherigen zivilgesellschaftlichen Engagement umgetrieben hat.

Aber auch der Wunsch, etwas für sich selbst zu tun, führt in den Stadt- und Gemeinderat: 56 Prozent der Kommunalpolitikerinnen wollten sich persönlich weiterentwickeln, und 37 Prozent suchten eine neue Herausforderung.

Abb. 3.16: Beweggründe für den kommunalpolitischen Einstieg (N=1.036)



Einige der Interviews illustrieren sehr anschaulich, was u. a. unter dem Beweggrund „neue Herausforderung“ zu verstehen ist. Die Beispiele zeigen, dass die persönliche Lebenssituation mit ausschlaggebend sein kann, sich kommunalpolitisch betätigen zu wollen. Für drei Interviewpartnerinnen ist das kommunale Mandat eine echte Alternative zum Beruf.

72 Die ermittelten Beweggründe decken sich mit den einschlägigen Studien: Geißel (1999); Holtkamp et al. (2009); Holuscha (1999); Horstkötter (1990).

Da ihr die Möglichkeit der Teilzeit- und Telearbeit von ihrem Arbeitgeber verwehrt worden war, ist die 30-jährige Volljuristin und Mutter eines Kleinkindes für die kommunalpolitische Abwechslung dankbar. *„Für mich ist Kommunalpolitik optimal, weil ich nicht das Gefühl habe, dass mir die Decke auf den Kopf fällt.“*

Kommunalpolitik kann auch eine Rückkehrmöglichkeit ins öffentliche Leben sein. Nach zwölf Jahren Familienpause suchte die Chemielaborantin und Mutter eines elf- und eines zwölfjährigen Kindes über ihre innerparteilichen frauenpolitischen Aktivitäten hinaus nach einer fordernden und gemeinnützigen außerhäuslichen Betätigung: *„Ich wollte einfach mehr wissen. Nachdem man Töpfer- und Seidenmalkurse hinter sich gebracht hatte, kam die Überlegung: Du musst etwas für die Allgemeinheit tun. [...] Mein Mann war Workaholic und ich hab gesagt, es kann nicht sein, dass ich dann nur noch vor dem Fernseher sitze.“*

Kommunalpolitik kann die willkommene Chance bieten, noch etwas anderes als Mutter und Hausfrau zu sein. Eine Interviewpartnerin weist zum Beispiel darauf hin, dass die Mischung aus familiärer und politischer Betätigung und die damit verbundenen unterschiedlichen Herausforderungen sie in beiden Bereichen zufriedener und gelassener machen: *„Man freut sich auf das jeweils andere, je nachdem was man gerade macht.“*<sup>73</sup>

Das kommunale Mandat eignet sich möglicherweise auch als eine Art Zwischenstufe, bevor man wieder in den Beruf zurückkehrt, da es im Vergleich zur eher allein ausgeübten häuslichen Tätigkeit im Kern aus sozialem Miteinander besteht und die sozialen Seiten in Menschen fordert und fördert: *„Ich bin jemand, der gerne mit Menschen zusammen ist, mit Menschen etwas bewirkt und vorantreibt.“* Eine nichterwerbstätige Interviewte schildert, dass sie nach langjähriger Alleinzuständigkeit für Hausarbeit und Erziehung von zwei Kindern in der Kommunalpolitik wieder gelernt habe, im Team zu arbeiten, sich auf andere einzustellen und sich auf andere Gedankengänge einzulassen.

Während die mit dem kommunalen Mandat verbundenen Hoffnungen und Wünsche relativ klar abgesteckt sind, scheint das, was einen konkret als Mandatsträgerin erwartet, verhältnismäßig offen zu sein. Dies hat positive wie negative Seiten.

Einerseits weist eine Interviewte, die einige Jahre vor der Kandidatur auf Ansprache bereits in eine Partei eingetreten war und sich so in langsamen Schritten der Kommunalpolitik genähert hatte, darauf hin, dass das Image von Kommunalpolitik als eine **„schwierige und aufwändige Sache“** nicht gerade zur Entscheidung für die Kommunalpolitik ermutige. Dies ist zwar nur die halbe Wahrheit, doch ist die ganze Wahrheit angesichts der unzureichenden Öffentlichkeit für kommunalpolitische Arbeit nur mit sehr viel Aufwand herauszufinden. Holtkamp et al. (2009: 53) geben zu bedenken, dass bestimmte Bilder von der Kommunalpolitik möglicherweise auch gezielt aufrechterhalten werden, damit die „männlich geprägte politische Elite“ unter sich bleiben kann. Auch hinsichtlich der Frage nach Unterschieden bzw. Gemeinsamkeiten zwischen bürgerschaftlichem und kommunalpolitischem Engagement bemängelt eine Interviewpartnerin, dass zwischen diesen

<sup>73</sup> Dies ist eine Erfahrung, die auch Mütter in Führungspositionen im Rahmen der Interviewstudie von Lukoschat/Walther (2006) äußern.

beiden Engagementformen unnötig Gräben aufgeworfen würden. Dadurch würden potenziell interessierte und geeignete Frauen in der Vorstellung belassen, dass bürgerschaftliches Engagement handlungsorientiert, direkt und praktisch und Kommunalpolitik im Gegensatz dazu theorielastig und abstrakt sei. Ein unvollständiges und negativ verzerrtes Bild von Kommunalpolitik halte Frauen damit vorschnell vom kommunalpolitischen Engagement ab. Sehr deutlich sprechen diese Befunde dafür, wie wichtig vor Ort, in der Kommune selbst, der direkte Austausch zwischen Vertreterinnen und Vertretern zivilgesellschaftlicher Organisationen einerseits und den kommunalpolitisch Aktiven andererseits ist, um mehr Frauen für die kommunalpolitische Arbeit zu gewinnen.

Das wäre – in Ergänzung zu regulären politischen Bildungsangeboten – auch ein möglicher Weg, das umzusetzen, was sich 18 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen auf die Frage nach Unterstützungsbedarf wünschen: dass motivierte Frauen „mit Biss“ darin bestärkt werden, sich etwas zu trauen, sich politisch zu engagieren und wählen zu lassen, zu kämpfen, sich zu behaupten und durchzusetzen. Knapp jede zehnte Kommunalpolitikerin plädiert dafür, dass Kommunalarbeit transparenter gemacht werden muss und nimmt die Kommunen, Parteien und Kommunalpolitikerinnen bzw. Kommunalpolitiker, Schulen und Medien diesbezüglich in die Pflicht.

Bisweilen scheint es sich jedoch auch positiv auszuwirken, wenn die Frauen vorab nicht genau einschätzen können, was sie genau in der Kommunalpolitik erwartet. Dies dürfte vor allem für das Drittel zutreffen, das nach eigener Aussage „in die Kommunalpolitik einfach so hineingerutscht“ ist: Einige der Interviewten sind mit sehr idealistischen Vorstellungen von einem weitreichenden politischen Einfluss in die Kommunalpolitik gegangen und haben den Aufwand und die Bürokratie teilweise unterschätzt. *„Hätte ich geahnt, was das für eine Arbeit bedeutet, hätte ich vielleicht mehr gezögert. [...] Dass es auch Kleinkariertes gibt, dass wir uns an Paragraphen und Drucksachen über Hundesteuersatzungen drei Stunden festhalten können, das habe ich damals nicht geahnt.“* Gerade diejenigen, die sich bewusst für die Kommunalpolitik entschieden hatten, um ihren politischen Einfluss zu erhöhen, berichten davon, wie sie ihre ursprüngliche Überschätzung des kommunalpolitischen Wirkungskreises korrigieren mussten: *„Ich bin da ganz blauäugig ran und dachte, du kannst jetzt alles haben, was du willst, du musst es nur fordern.“*

Trotz anfänglicher Uninformiertheit oder auch Überschätzung der Wirkungsmöglichkeiten kandidieren viele der Kommunalpolitikerinnen nicht nur einmal. 76 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen geben an, bei der nächsten Kommunalwahl wieder kandidieren zu wollen.<sup>74</sup> Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass alles in allem die positiven Erfahrungen im kommunalpolitischen Engagement die negativen überwiegen.

---

74 Die Frauen, die angeben, nicht wieder kandidieren zu wollen, sind im Durchschnitt deutlich älter als ihre Amtskolleginnen. Bei denjenigen, die nicht wieder kandidieren wollen, ist die Gruppe der über 60-Jährigen mit 48 Prozent – im Vergleich zu 18 Prozent bei den Wiederkandidierenden – deutlich häufiger vertreten. Das Durchschnittsalter beträgt 58 Jahre bei den Nichtwiederkandidierenden im Vergleich zu 52 Jahren bei den Wiederkandidierenden. Da sich über das Alter hinaus (und damit zusammenhängende Merkmale der Lebenssituation wie z. B. Erwerbstätigkeit) keine weiteren auffälligen amtsrelevanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen abzeichnen, lässt sich vermuten, dass das fortgeschrittene Alter der Hauptgrund für den nicht vorhandenen Wunsch nach Wiederkandidatur ist.

Potenziell geeignete Frauen fragen sich jedoch nicht nur ‚Will ich Kommunalpolitik?‘, sondern auch ‚Kann ich Kommunalpolitik?‘. Eine Interviewpartnerin, die sich selbst für rhetorisch zu schwach und als Person für zu harmoniebedürftig hielt, stellte sich zum Beispiel die Frage: *„Bin ich überhaupt die Richtige, bin ich der Typ dafür?“*

Auch diesbezüglich vermuten die befragten Stadt- und Gemeinderätinnen Hemmnisse seitens der Frauen: Knapp ein Drittel der Befragten meint, Frauen hätten Sorge, das Amt nicht gut ausfüllen zu können. Ferner vermutet ein starkes Drittel, die Frauen fühlten sich zu unerfahren, um in der Kommunalpolitik aktiv zu werden. Ein weiteres Drittel vermutet, Frauen hätten aus Angst vor den öffentlichen Auftritten Hemmungen, in die Kommunalpolitik zu gehen (siehe Abb. 3.9, S. 49).

Wie lässt sich mit diesen Befürchtungen umgehen? Die Befragung derjenigen, die tatsächlich den Schritt in die Kommunalpolitik gegangen sind, lässt den Schluss zu, dass die Befürchtungen einerseits durch die konkrete Ermutigung und Ansprache aus dem politischen Umfeld zerstreut werden können. Wie bereits erwähnt, kam für etwa zwei Drittel der Kommunalpolitikerinnen der Anstoß bzw. die Aufforderung zu kandidieren von außen. Andererseits lassen die Interviews vermuten, dass auch die Persönlichkeit der Frauen eine wichtige Rolle spielt, ob man sich abschrecken lässt oder gegebenenfalls sogar mit einer „Flucht nach vorn“ reagiert. Die interviewte ehrenamtliche Erste Bürgermeisterin sagt stellvertretend für viele andere: *„Es fordert mich immer heraus, dieses Gefühl, ich kann es ja vielleicht besser, vielleicht schaffe ich es.“*

Vermutlich bedingt das eine das andere: Parteien und Wählergemeinschaften halten bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen vorrangig nach denen Ausschau, die sich durch ihr Engagement in der Kommune bereits einen gewissen Namen gemacht haben und stoßen damit folgerichtig auf Frauen, die im Prinzip mit genügend Selbstbewusstsein ausgestattet sind, um Herausforderungen als Chancen zu sehen und diese auch zu ergreifen.

### 3.3 Erfahrungen in der Kommunalpolitik

*„Man kann auch mit Freude so ein Amt verrichten“*, bilanziert eine im Management einer Mädchenberatungsstelle tätige 55-jährige Diplom-Betriebswirtin und verheiratete Mutter eines erwachsenen Kindes nach zwei Jahren Mandat und stellvertretendem Bürgermeisteramt ihre Tätigkeit. Diese Aussage illustriert exemplarisch die Befunde der Studie, die auf eine allgemeine Zufriedenheit der Stadt- und Gemeinderätinnen schließen lassen. Dafür spricht neben der hohen Bereitschaft zur Wiederkandidatur auch, dass immerhin acht Prozent der Befragten, also 78 Stadt- und Gemeinderätinnen, die Frage nach negativen Aspekten der kommunalpolitischen Tätigkeit mit *„nichts“* beantworteten. Diese Zahlen laden dazu ein, nachzufragen: Unter welchen Bedingungen ist dies möglich?

Sehr verallgemeinert lassen sich die Ergebnisse dahingehend zusammenfassen, dass die Ausübung des kommunalen Mandates erfolgreich verläuft, wenn erstens die vorab getroffenen Überlegungen zur Vereinbarkeit des kommunalpolitischen Engagements mit Familie und/oder Beruf in der Praxis auch tatsächlich funktionieren. Zweitens müssen die Kos-

ten-Nutzen-Abwägungen sich bewahrheiten bzw. positiv ausfallen, die Erwartungen also maximal erfüllt werden und die Befürchtungen idealerweise ausbleiben. Drittens müssen die Kommunalpolitikerinnen für die belastenden oder negativen Erfahrungen individuelle Bewältigungsstrategien entwickeln, die ihnen einen möglichst konstruktiven bzw. schonenden Umgang damit erleichtern.

Im Folgenden soll daher zunächst auf die positiven Erfahrungen mit dem kommunalpolitischen Engagement eingegangen werden, die die Kommunalpolitikerinnen motivieren und bei der Stange halten (3.3.1), bevor in einem zweiten Schritt die negativen Erfahrungen und Hürden dargelegt werden (3.3.2).

### 3.3.1 Positive Erfahrungen

#### Highlights der kommunalpolitischen Tätigkeit

Die Erfahrungen, die die Kommunalpolitikerinnen machen, decken sich erfreulicherweise mit ihren ursprünglichen Beweggründen für die Kommunalpolitik. Auf die Frage ‚Was gefällt Ihnen an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?‘ nennen 87 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen Aspekte, die die Möglichkeit der politischen Einflussnahme beschreiben. Somit lässt sich der ursprüngliche Beweggrund, sich über den eigenen Teller- rand hinaus für etwas engagieren zu können, in der kommunalpolitischen Realität für die meisten tatsächlich umsetzen.

Dabei geht es für 73 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen eher allgemein um die Möglichkeit, etwas mitgestalten und mitbestimmen zu können. Ein Drittel der Befragten nennt zudem den Aspekt, direkt etwas für die Bürgerinnen und Bürger tun zu können, beispielsweise ihr **„Sprachrohr“** oder ihr **„Kummerkasten“** zu sein. Die für die Kommunalpolitik typische Bürgernähe wird als ausgesprochen positiv wahrgenommen, da sie das Bedürfnis der Frauen nach direkter Kommunikation und pragmatischer Lösungsorientierung erfüllt.

Hier finden sich die von Holuscha mit „Problem- und Menschennähe“ zusammengefassten Erwartungen der von ihr befragten Gemeinderätinnen an die Kommunalpolitik wieder (Holuscha 1999: 247). Auch in der Untersuchung von Foster et al. (2000) geben die Mandatsträgerinnen auf die Frage nach der besonderen Befriedigung im Amt am häufigsten die Antwort „Lösung politischer Probleme“ (Foster 2000: 303).<sup>75</sup>

Immerhin ein Drittel der Stadt- und Gemeinderätinnen trifft Aussagen, die darauf hinweisen, dass sich auch der Beweggrund, sich persönlich weiterentwickeln zu wollen, im kommunalpolitischen Engagement umsetzen lässt. Die Interviews unterfüttern diesen Befund: Kommunalpolitik wird als Lernfeld wahrgenommen, in dem man neues Fachwissen sowie persönliche Kompetenzen, wie beispielsweise *„Rückschläge hinzunehmen und mit ihnen umzugehen“*, und soziale Kompetenzen, wie beispielsweise Teamfähigkeit, erwerben kann.

<sup>75</sup> Die Befragten sind zwar mehrheitlich hauptamtliche Politikerinnen, jedoch beziehen sich die positiven Aspekte des politischen Arbeitens auf Politik allgemein, unabhängig vom ehren- oder hauptamtlichen Status.

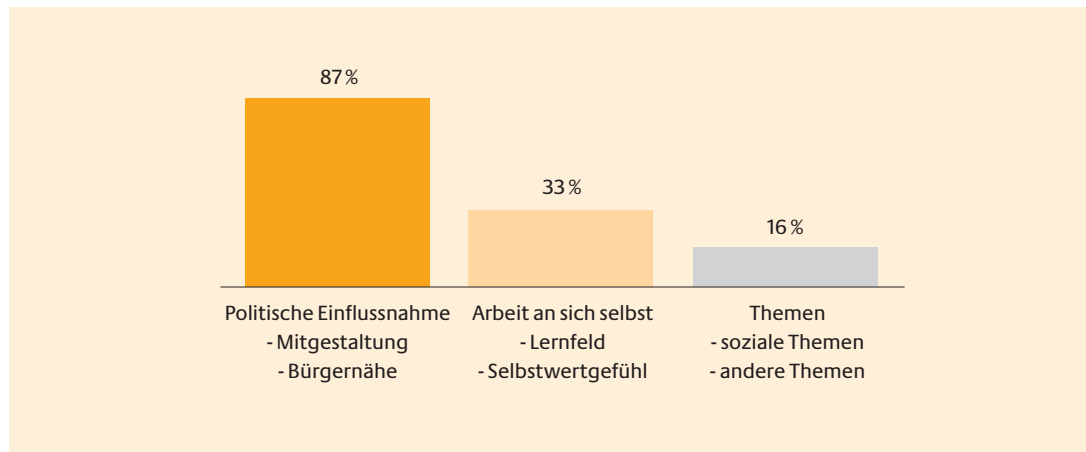
15 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen merken positiv an, dass man interessante Leute kennenlerne und die Auseinandersetzung mit ihnen lerne. Einige Interviewpartnerinnen schildern auch, dass sie bei ihrem kommunalpolitischen Engagement vor allem mit verschiedenen und andersdenkenden Menschen umzugehen gelernt haben.

Kommunalpolitik ermöglicht nicht zuletzt dadurch persönliche Weiterentwicklung, dass das Engagement als Schub für das eigene Selbstwertgefühl wahrgenommen wird. Eine Kommunalpolitikerin, die aus Unterforderung mit der Haus- und Familienarbeit und einem Bedürfnis nach „mehr“ vor über zwei Jahrzehnten als Ratsfrau eingestiegen ist, macht kein Geheimnis aus ihrer Lust am Erfolg: *„Man macht es wegen der Erfolge, wenn man sich selbst auf die Schulter klopfen kann und sagen kann: Das hast du gut gemacht.“* Neben den Erfolgserlebnissen geht es auch um die unmittelbare Anerkennung, unter anderem aus dem zivilgesellschaftlichen Umfeld, aus dem man kommt und für das man sich jetzt als Gemeinderätin einsetzen kann: *„Seitdem ich den Kunstrasen für meinen Sportverein durchgesetzt habe, kriege ich dort immer einen Stuhl mit Kissen hingestellt“*, berichtet eine Interviewpartnerin.

Die Bekanntheit der eigenen Person steigt – sowohl durch die Erfolge als auch durch die Misserfolge. *„Mit meinem Namen verbindet sich hier eine ganze Menge, weil ich auch nichts davon halte, Gutes zu tun und nicht darüber zu reden. Ganz egal, ob Erfolg oder Misserfolg, es muss darüber geredet werden.“* Die Interviewten aus kleineren Fraktionen der Opposition berichten zudem über die Aufwertung, die sie als Stadträtinnen im Vergleich zum „Nur“-Parteimitglied erfahren, insbesondere wenn die Partei in der Stadt keine Chance auf Mehrheiten hat, und über die plötzliche Wertschätzung: *„Man wird gern gesehen, man kommt als Gast.“*

Schließlich lässt sich noch ein drittes Cluster von Aussagen bündeln zur Zufriedenheit darüber, dass man sich mit Themen beschäftigen kann, die einem am Herzen liegen. Während beim Einstieg die Auseinandersetzung mit einem konkreten Thema jedoch noch für rund 40 Prozent ein wichtiges Motiv ist, lässt dies während der Amtszeit nach: 16 Prozent der Kommunalpolitikerinnen geben an, dass die Auseinandersetzung mit einem bestimmten Thema etwas ist, das ihnen an ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit besonders gefällt. Für 13 Prozent sind es sozialpolitische Themen, wie Jugend und Bildung sowie die Belange älterer Menschen, Familien und Frauen; für fünf Prozent sind es andere Politikfelder.

Abb. 3.17: Antworten auf die offene Frage „Was gefällt Ihnen an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?“ (N=1.036)



### Kompetenzen

Mehrheitlich fühlen sich die Frauen für den Einstieg in die Kommunalpolitik gut gewappnet. Die Befürchtungen, das Amt nicht gut ausfüllen zu können, verflüchtigen sich rasch.

In den Interviews werden am häufigsten berufliche Kompetenzen genannt, die aus Sicht der Interviewten für die Ausübung des kommunalen Amtes nützlich sind. So berichtet zum Beispiel die Volljuristin, dass ihr die Einarbeitung in neue Themen aus ihrem beruflichen Kontext sehr vertraut sei. Ferner kann sie sich über bestimmte juristische Fachthemen, die sie im Rahmen ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit beschäftigen, jederzeit mit ihrem beruflichen Netzwerk austauschen und beraten. Eine ehemalige Journalistin hatte vor ihrem Einstieg durch die kontinuierliche Beobachtung von Kommunalpolitik und entsprechende Kontakte bereits einen hilfreichen Vorlauf, um schnell mit kommunalpolitischen Vorgängen und Abläufen vertraut zu werden.

Vor dem Hintergrund, dass ca. ein Drittel der Befragten mit Hochschulabschluss Lehrerinnen, Erziehungswissenschaftlerinnen und (Sozial-)Pädagoginnen sind und ein Viertel der Kommunalpolitikerinnen mit nichtakademischer Ausbildung aus den erziehenden, sozialen, pflegenden und helfenden Berufen kommt (**siehe Abschnitt 3.2.1**), wird plausibel, warum die Kommunalpolitikerinnen besonders stark in den traditionell Frauen zugeschriebenen Themenfeldern und Ausschüssen aktiv sind: weil sie hier entsprechende Interessen und Kompetenzen mitbringen. Jeweils zwischen 40 und 50 Prozent arbeiten in Ausschüssen mit, die sich mit den Themen Soziales, Kultur, Jugend und Schule befassen. Dagegen sind nur zwischen zehn und 25 Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen in Ausschüssen zu Umwelt, Bau, Wirtschaft, Verkehr und Technik vertreten. Das deckt sich mit den oben genannten thematischen Präferenzen der Befragten.

Obleich einerseits durchaus nachvollziehbar ist, warum Kommunalpolitikerinnen sich überwiegend in Themenfeldern engagieren, die ihnen aufgrund ihrer beruflichen und/oder lebensweltlichen Situation besonders naheliegen, ist es andererseits eine unbefriedigende Schieflage. Denn Frauen sind damit nicht nur in der Kommunalpolitik insgesamt unterrepräsentiert, sondern auch in Steuerungs- und Zukunftsthemen. „Jede Umsetzung



politischer Planung [ist] abhängig von der Finanzierbarkeit und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Kommune“ (Horstkötter 1990: 237) – also sollten Frauen unbedingt auch bei finanz- und wirtschaftspolitischen Themen mitreden.

Umso wichtiger ist es daher, frühzeitig bei der Berufswahl die Weichen so zu stellen, dass künftig Frauen und Männer ausgewogener in den unterschiedlichen Ausbildungen bzw. Studiengängen und Berufen vertreten sind. Zudem sollten sich Kommunalpolitikerinnen und hier insbesondere diejenigen, die bereits eine entsprechende berufsfachliche Qualifikation mitbringen, dafür einsetzen und von anderen dazu ermutigt werden, in den entsprechenden Ausschüssen mitzuarbeiten.

Entscheidend im Sinne der Geschlechter-Perspektive ist aber auch, dass gleichzeitig die Themen, für die sich Frauen vorrangig beruflich und politisch engagieren, nicht als „weiche“ Themen entwertet werden, sondern deren zentrale Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft bzw. einer Kommune anerkannt wird.<sup>76</sup>

Bei den von der Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 52) befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern scheint die Wichtigkeit dieser Themen längst angekommen zu sein. Nach den aus ihrer Sicht derzeit wichtigsten Politikfeldern befragt, ist das von 71 Prozent am häufigsten genannte Politikfeld „Familie/Jugend/Kinder“, wobei sich in dieser Gruppe überproportional viele junge Bürgermeister finden. Das Politikfeld „Bildung/Schule“ steht mit 60 Prozent der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister an vierter Stelle.

Erfreulicherweise scheint sich in den letzten zwei Jahrzehnten hinsichtlich der Kompetenzen und des Selbstbewusstseins, das Frauen in die Kommunalpolitik mitbringen, einiges getan zu haben. Horstkötters (1990) Forschungen brachten noch zutage, dass den Frauen die „Erfahrung“ und das „Zutrauen“ fehlen würden, um in die Kommunalpolitik zu gehen. In der vorliegenden Untersuchung stimmen dagegen nur noch 17 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen dem zu (**siehe Abb. 3.9, S. 49**). Vermutlich liegt die heute deutlich geringere Skepsis hinsichtlich des Selbstbewusstseins anderer Frauen daran, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich zugenommen hat. Die Berufstätigkeit bietet nicht nur Gelegenheit, das Kompetenzspektrum zu erweitern, sondern auch, dieses unter Beweis stellen zu können und die entsprechende Wahrnehmung und Anerkennung, auch seitens anderer Frauen, dafür zu bekommen.

Doch nicht nur die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern auch Kompetenzen aus der Familienarbeit und/oder dem zivilgesellschaftlichen Engagement sind für die kommunalpolitische Tätigkeit verwertbar. In den Interviews wird mehrfach angesprochen, dass Familienkompetenzen wie z. B. Zeitmanagement, Organisationsfertigkeiten und der Umgang mit unvorhersehbaren Situationen für die kommunalpolitische Tätigkeit nützlich sind. Auch aus dem zivilgesellschaftlichen Engagement werden u. U. Kompetenzen in das kommunale Mandat mitgebracht, z. B. produktiv mit Konflikten umzugehen und sich

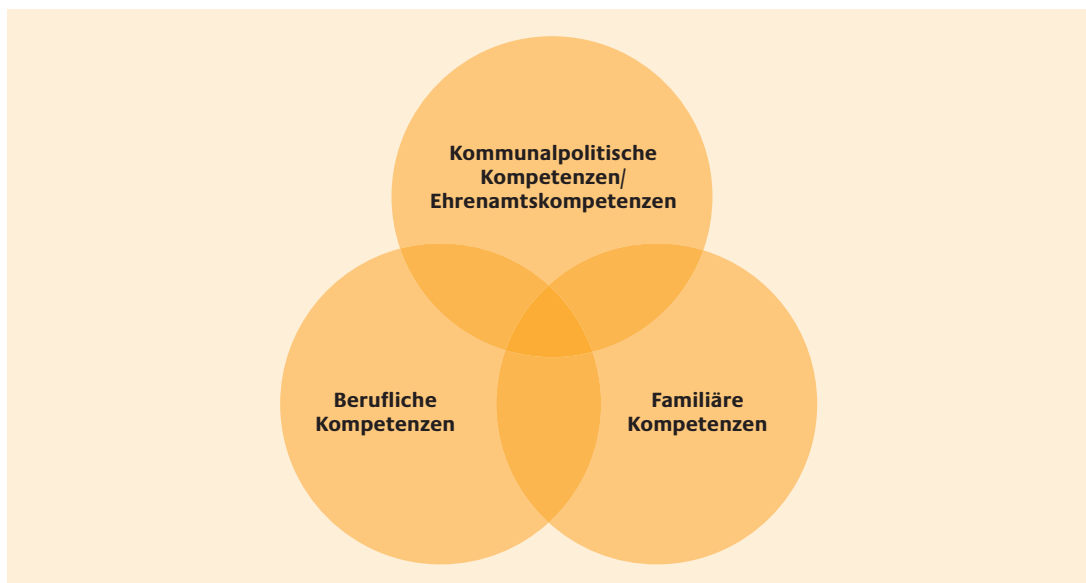
---

76 So stellt zum Beispiel eine gute Infrastruktur in Kinderbetreuungseinrichtungen längst einen wichtigen Standortfaktor im wirtschaftlichen Bereich dar, wenn die Kommune Unternehmen aus dem Bereich neuer Technologien gewinnen will, deren Belegschaften i. d. R. aus jungen qualifizierten Arbeitskräften bestehen, die entsprechende Anforderungen stellen.

kommunikativ einzubringen. Mit ihrem Engagement in der oppositionellen Bürger- und Friedensbewegung der DDR fühlte sich eine Interviewpartnerin bestens für ihre Tätigkeit im Stadtrat gewappnet: „*Es hat mich befähigt, alleine gegen Widerstände etwas zu artikulieren und den Mund aufzumachen.*“

Umgekehrt fordert und fördert die Ausübung des kommunalen Mandates Kompetenzen, die beruflich von Nutzen sein können.<sup>77</sup> Soziale Kompetenzen, wie beispielsweise die zuvor beschriebene Krisenfestigkeit und Teamfähigkeit, werden zunehmend im Berufsleben geschätzt, wie auch der Freiwilligen-Survey bestätigt: „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).

**Abb. 3.18: Überschneidung von Kompetenzen aus kommunalpolitischen bzw. ehrenamtlichen, beruflichen und familiären Tätigkeiten**



Es gibt ausreichend Grund zur Annahme, dass die drei Bereiche – 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“<sup>78</sup> zwischen den verschiedenen Lebensbereichen wie auch die Möglichkeit zum informellen Kompetenzerwerb im kommunalpolitischen Bereich sollten künftig noch besser erforscht und systematisiert werden. Zum einen können damit „Anfängerinnen- bzw. Anfänger-Ängste“ verringert werden, wenn potenzieller kommunalpolitischer Nachwuchs dazu angehalten wird, auf bereits in Beruf, Familie und/oder

<sup>77</sup> Für eine aktuelle Einschätzung der Kompetenzen, die kommunale Mandatsträgerinnen und Mandatsträger für die erfolgreiche Amtsausübung brauchen, siehe den Überblicksartikel von Osner (2008a).

<sup>78</sup> Im wörtlichen Sinne als „Überschwapp-Effekte“ zu übersetzen.

Ehrenamt erworbene Kompetenzen vertrauen zu können. Zum anderen wird kommunalpolitisches Engagement aufgewertet und kann an öffentlicher Aufmerksamkeit und Anerkennung gewinnen, wenn es als Lernfeld gilt, in dem man sich für den Beruf verwertbare(s) Wissen und Erfahrungen aneignet. Hier liegen Argumentationsreserven, die unbedingt für die Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik und für die Steigerung der Attraktivität von Kommunalpolitik genutzt werden sollten.<sup>79</sup> Auch wären entsprechende Argumentationslinien für Unternehmen bzw. Arbeitgeber wichtig, um die Bereitschaft zur Freistellung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und allgemein die Akzeptanz des kommunalpolitischen Engagements aufseiten der Wirtschaft zu fördern.

### Umgang mit Macht und mit Konflikten

Die Erfahrungen der Stadt- und Gemeinderätinnen mit dem alltäglichen „politischen Geschäft“ sind durchaus ambivalent. Es wird aber eben nicht nur Kritik geäußert, sondern die Frauen freunden sich zunehmend auch mit den Aspekten der Kommunalpolitik an, die ihnen vorher bedenklich erschienen.

Zum einen entdecken einige der Interviewten im Laufe ihrer kommunalpolitischen Amtszeit(en) das Reizvolle am Politikmachen an sich, wie zum Beispiel den Umgang mit Strategie und Taktik. Dieselbe Frau, die sich zum Zeitpunkt der Entscheidung für das kommunale Mandat noch fragte, ob sie „überhaupt der Typ dafür“ ist, hält sich heute „wie für die Politik geschaffen. [...] Es macht Spaß, politisch zu taktieren und langfristige Ziele zu verfolgen.“

Eine andere Interviewpartnerin, die seit sieben Jahren mit Gast-Status in einer größeren Fraktion als Einzige eine freie Wählerinnengemeinschaft im Stadtrat vertritt, berichtet über ihre Entwicklung von der verbissenen politischen Anfängerin, die nicht nur das Gefühl hatte, *alles* können zu müssen, sondern darüber hinaus auch noch *alles allein* können zu müssen, hin zur netzwerkenden Strategin, die schnell die Machbarkeit von Vorhaben einzuschätzen weiß und sich gezielt Bündnispartnerinnen und -partner in stärkeren Fraktionen, in der Verwaltung und bei der Presse sucht.

Das Konfliktträchtige von Politik, die Ahnung, dass man „bekämpft und nicht geliebt“ werden wird, macht einigen Frauen vor allem beim Einstieg zu schaffen. Nach ein paar Jahren schildern dieselben Kommunalpolitikerinnen, dass sie inzwischen Konflikte akzeptieren, wenn nicht sogar wertschätzen gelernt haben: „*Ich kann in der Politik auf Harmonie verzichten, ich kann damit leben. [...] Je mehr Contra man mir gibt, desto mehr blühe ich auf.*“

Auch das Thema Macht gehört unweigerlich zur Politik. Aus den Intensivinterviews entsteht der Eindruck, dass die interviewten Stadt- und Gemeinderätinnen überwiegend einen selbstbewussten Zugang zu Macht für sich entwickelt haben. Eine christlich erzogene, zuvor in der evangelischen Friedensbewegung engagierte Interviewpartnerin beschreibt das Spannungsfeld, in dem Macht für sie angesiedelt ist: „*Macht hat so einen schlechten*

<sup>79</sup> Die Idee, informell erworbene Kompetenzen sichtbar(er) zu machen, ist keine neue – sie müsste nur auf den Bereich „kommunalpolitische Kompetenzen“ übertragen werden. Die vom Deutschen Jugendinstitut zur Messung, Bewusstmachung und Wertschätzung von Kompetenzen, die durch ehrenamtliche Tätigkeit erworben werden, analog zur Bilanz für Familienkompetenzen (KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut 2000) entwickelte „Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement“ ist ein erster Schritt in diese Richtung (Deutsches Jugendinstitut 2006).

*Beigeschmack in einer christlich bescheidenen, preußisch geprägten Erziehung. Man ist bescheiden und man dient.“ Als kommunale Mandatsträgerin hätte sie jedoch zunehmend erkennen und akzeptieren müssen, selbst Macht „im Sinne von Wissensvorsprung über Vorgänge in der Kommune“ zu haben. „Es ist eine Macht, mehr zu wissen als die Allgemeinheit.“ Nicht zuletzt habe sie aber auch eine gewisse Freude an der Macht entdeckt: „Es hat etwas Faszinierendes, so eine Position stärkt das Selbstbewusstsein.“*

Viele der interviewten Kommunalpolitikerinnen haben ein neutrales Machtverständnis dahingehend, dass sie ihre Positionsmacht und die damit verbundenen Möglichkeiten, beispielsweise „überall offene Türen anzutreffen“, „Zugang zu Informationen und wichtigen Leuten“ zu bekommen sowie „Gehör zu finden“, zu schätzen wissen. Bekenntnisse zur Freude an Macht, wie „Macht ist nichts Negatives. Ich liebe Macht“, bleiben jedoch die Ausnahme.

### **Rolle des Partners und der Familie**

Schlussendlich beschreiben die Stadt- und Gemeinderätinnen fast durchgängig, dass die Unterstützung der eigenen Familie, allen voran des Partners, maßgeblich für die Ausübung des kommunalen Mandates ist. Die teilzeitberufstätige Erste Bürgermeisterin und verheiratete Mutter eines erwachsenen Kindes betont den selbstverständlichen Rückhalt ihres Partners: *„Mein Mann ist mein Mann, weil er das gut findet, sonst wäre er nicht mein Partner. Da kann man sich auch gar kein weiteres Konfliktfeld leisten.“* Die Partnerschaft würde durch regelmäßige feste Verabredungen miteinander bewusst gepflegt.

Die Partnerschaftsmodelle sind im oben genannten Sinne partnerschaftlich, jedoch zugleich auch „klassisch“, was ihre Erwerbsaufteilung betrifft. Während mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Kommunalpolitikerinnen in festen Partnerschaften Teilzeit arbeitet, arbeiten die erwerbstätigen Partner der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen zu 63 Prozent Vollzeit. Nur vier Prozent der Partner sind in Teilzeit tätig. Die 30 Prozent nicht erwerbstätiger Partner sind in der Regel die Partner der Befragten aus den älteren Kohorten und befinden sich im Ruhestand.<sup>80</sup>

Wie ihre Partnerinnen, sind auch die Männer hoch qualifiziert. Mehr als 52 Prozent der Partner haben einen (Fach-)Hochschulabschluss; dies gilt vor allem für die Partner der Frauen mit Hochschulabschluss unter den befragten Kommunalpolitikerinnen. In den meisten anderen Fällen hat der Partner einen beruflichen Ausbildungsabschluss vorzuweisen. Partner ohne beruflichen Abschluss haben insgesamt nur zehn der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen in festen Partnerschaften.

In der Regel haben die Befragten sich vorab der Zustimmung ihrer Partner zu ihrem kommunalpolitischen Engagement versichert<sup>81</sup> und werden diesbezüglich auch nach Antritt des kommunalen Mandates in der Regel nicht enttäuscht.

80 Drei Prozent der Befragten, die in fester Partnerschaft leben, haben keine Angaben zur Erwerbstätigkeit ihres Partners gemacht.

81 Das deckt sich mit den Bezirksverordneten von Geißel (1999: 174), für die die Zustimmung ihres sozialen Umfeldes auch Voraussetzung für das Mandat war.

Nach der Unterstützung durch ihren Partner 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 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.

Eine Interviewpartnerin, welche ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Rolle als Hausfrau und Mutter aufgegeben hatte und 44-jährig in die Kommunalpolitik einstieg, beschreibt ihre Erfahrungen als eine Art „Abkommen“ zwischen ihrem Mann und ihr: *„Er hat damals viel gearbeitet, da musste ich zurückstecken. Jetzt habe ich mir etwas aufgebaut und er steckt zurück. Vorher hat er die Möglichkeiten nach außen gehabt, jetzt habe ich sie. Damit kommt man auch in einer Zweisamkeit fantastisch miteinander aus. Das ist ein Geben und Nehmen.“*

Die Unterstützung der Kommunalpolitikerinnen wird vermutlich durch das hohe politische Interesse und Engagement ihrer Partner begünstigt. 91 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen mit Partner halten diesen für politisch interessiert: also für einen Menschen, der sich gern über das politische Geschehen auf dem Laufenden hält und sich gern über Politik unterhält, unabhängig davon, ob er sich selbst politisch engagiert. Darüber hinaus schätzen 47 Prozent der Befragten ihren Partner auch als einen politisch engagierten Menschen ein, also jemanden, der sich im Rahmen von Parteien, Vereinen oder anderen gesellschaftlichen Organisationen und Initiativen für bestimmte politische Themen einsetzt.

Allerdings fühlen sich immerhin 20 Prozent der Befragten von ihren Familien, insbesondere von ihren Partnern, nicht unterstützt; 24 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen wünschen sich explizit mehr Rückhalt seitens der Familie. Eine Interviewte schildert, dass ihre Familie kein Verständnis für ihre hohe kommunalpolitische Zeitinvestition zeige und ihre Ehe deutlich unter ihrem Engagement leide. Interessanterweise war es hier sogar ihr Mann selbst, der sie ursprünglich zum Schritt in die Kommunalpolitik ermutigt

hatte, der bei ihr inzwischen über 25 Jahre her ist: „Als ich dann in den Stadtrat kam, fand er das alles überhaupt nicht mehr Spaßig.“<sup>82</sup>

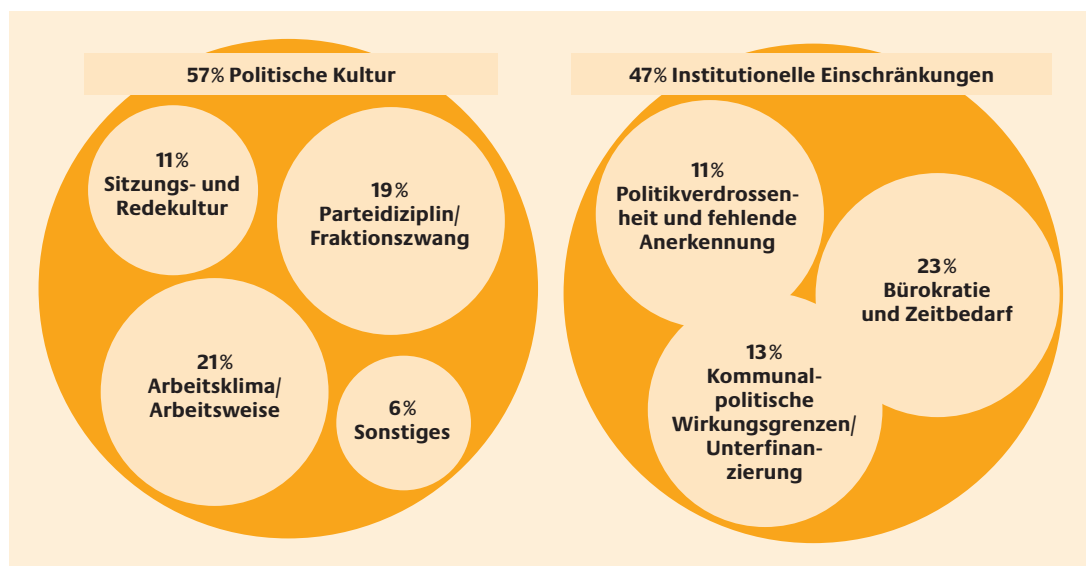
Ein anderer Ehemann, der die Rolle des Familienernährers einnimmt, akzeptiert entsprechend den Schilderungen der Interviewten zwar ihr kommunalpolitisches Engagement, kann aber aus Zeitgründen nur in Ausnahmefällen Unterstützung leisten. Der Sohn mache es ihr mit seinen Beobachtungen und Interpretationen auch nicht gerade leicht: „Wenn der Papa arbeiten geht, bringt er Geld heim, wenn du arbeiten gehst, quatschst du ein bisschen und dann gehst du wieder.“

### 3.3.2 Negative Erfahrungen

Während im vorangegangenen Abschnitt die positiven Erfahrungen im kommunalpolitischen Engagement skizziert wurden, werden nun die Erfahrungen dargestellt, welche als negativ bzw. einschränkend empfunden werden. Die Untersuchung zeigt sehr deutlich, dass sowohl die politischen Umgangsformen als auch die institutionellen Rahmenbedingungen von den in der Kommunalpolitik tätigen Frauen zum Teil sehr kritisch gesehen werden. Unter der Perspektive, künftig mehr Frauen für das kommunalpolitische Engagement zu gewinnen, lassen sich insbesondere aus diesen Kritikpunkten hoher Veränderungsbedarf bzw. zahlreiche Handlungsempfehlungen ableiten.

Die häufigsten Antworten auf die offene Frage „Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?“ lassen sich mit 57 Prozent unter der Kategorie „politische Kultur“ subsumieren, gefolgt von 47 Prozent Nennungen zum Thema „institutionelle Einschränkungen“.

Abb. 3.19: Antworten auf die offene Frage „Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?“ (N=1.036)



82 Auch Geißel (1999: 175) stellt fest, dass Partnerinnen und Partner, die ursprünglich das Engagement befürworteten, nicht zwingend die Haus- und Familienarbeit praktisch unterstützen.

### Politische Kultur

Über die Hälfte der Befragten bemängelt die politische Kultur, wobei innerhalb dieses Oberbegriffs jeweils elf bis 21 Prozent der Antworten auf die Stichwörter „Parteiendisziplin/Fraktionszwang“, „Arbeitsklima und Arbeitsweise“ sowie „Sitzungs- und Redekultur“ entfallen.

Von 19 Prozent der Befragten wird beklagt, dass es mehr um Parteipolitik gehe als um die Bürgerinnen und Bürger und man sich „**verbiegen**“ müsse, um dem Fraktionszwang zu entsprechen. Die jüngste Interviewpartnerin, die sich ihrer Stadt und den Bürgerinnen und Bürgern – sie kam mit ihren Eltern im Alter von drei Jahren in ihren aktuellen Wohnort – außerordentlich verpflichtet fühlt, beschreibt ihre Bedenken hinsichtlich des Fraktionszwangs im Intensivinterview folgendermaßen: *„Auch wenn es meine Fraktion ist, kann ich nicht gegen meine Grundüberzeugung stimmen, weil ich an sich dem Wohl der Stadt verpflichtet bin und nicht der Partei. Es ist für mich höherrangig, was ich mit meinem Gewissen vereinbaren kann. Ich bin gewählt worden, um für meine Meinung einzutreten, nicht dafür, dass ich dann doch mit meiner Partei mitlaufe.“*

Eine andere Interviewte weist trotz oder gerade wegen der eigenen Erfahrung als Fraktionsvorsitzende und ehemalige DDR-Bürgerin darauf hin, dass sich eine Fraktion auch ohne die Ausübung von Druck zusammenhalten lässt: *„Wenn jemand partout einer anderen Meinung ist und diese mir plausibel macht, dann ist das eben so. Dann muss ich damit leben. Ich halte Akzeptanz an dieser Stelle für besser als diktatorisches Vorgehen, dann kannst du dich ansonsten auch auf deine Leute verlassen.“* Aus ihrer Sicht mindere die Ausübung von Druck deutlich die Glaubwürdigkeit von Politik.

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. Gerade als Opposition könne man dadurch wenig bewegen. Eine Gemeinderätin, welche der zweitkleinsten Fraktion in ihrem Rat angehört und in die Kommunalpolitik gegangen ist, um ihre politische Arbeit durch mehr Informationen und Kontakte zu effektivieren, bewertet die Strukturen und Arbeitsweise des Rates im Intensivinterview als „**sehr statisch**“. Die strikte Handhabung von Parteiendisziplin erschwere es vor allem den Vertreterinnen und Vertretern kleiner Fraktionen, Verbündete für politische Vorhaben zu finden, und bringe sie in die Position von Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfern. Das Engagement in zivilgesellschaftlichen Kontexten stellt sich aus ihrer Sicht angenehmer dar, da dort die „**politischen Eitelkeiten**“ weniger ausgeprägt seien und der Fokus mehr auf der Sache liege.

Jede fünfte befragte kommunale Mandatsträgerin, unabhängig von der politischen Partei, klagt über das Arbeitsklima und die Arbeitsweise in der Kommunalpolitik.<sup>83</sup> 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

<sup>83</sup> Aus den Antworten der Befragten lässt sich nicht eindeutig schlussfolgern, ob Arbeitsklima und Arbeitsweise im Rat, in der Fraktion und/oder in der Partei gemeint sind – vermutlich aber in allen drei Kontexten.

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, u. a. durch die Einführung bzw. Verstärkung von Quotenregelungen.

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. Da Zeit für die Politikerinnen eine besonders knappe und damit kostbare Ressource ist, ist diese Kritik nicht überraschend.

Auch ist vielen Stadt- und Gemeinderätinnen bewusst, dass endlose Sitzungen kein Naturgesetz darstellen müssen. So berichtet eine Ausschussvorsitzende und Mutter eines Kleinkindes, deren Partner sie berufsbedingt nur an Wochenenden unterstützen kann, dass ihre Sitzungen nie länger als zwei Stunden dauern. Was aus ihrer Sicht oftmals fehlt, ist die entsprechende Vorbereitung, zum Beispiel in Form von Tagesordnungen und Vorlagen, sowie eine straffe Moderation. Aber auch das individuelle Bemühen um Diskussionsdisziplin lässt aus ihrer Sicht oft zu wünschen übrig.

Von etwa zehn Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen wird an der politischen Kultur zudem das Management der kommunalpolitischen Termine bemängelt. Kommunalpolitik müsse dahingehend besser organisiert werden, dass Termine mit allen abgestimmt werden und folglich zu Zeiten liegen, die allen gleichermaßen möglich sind.

Die aktuelle Studie von Holtkamp et al. (2009: 51 ff.) bestätigt diese Befunde. Die dort befragten weiblichen Ratsmitglieder kritisieren zum Beispiel die „ganz altmodischen Rituale“ im Rat und bemängeln den „traditionellen Parteistil“ in den Ortsvereinen, wo „alte Parteitugenden und neue Strukturnotwendigkeiten noch zu wenig miteinander vereint werden“ könnten. Die Ortsvereine der Parteien werden zum Beispiel als „Innovationsbremse“ bezeichnet, da sie von älteren, politisch sehr erfahrenen Männern dominiert würden, „an deren Zeitguthaben niemand heranreicht“.

Nach ihrem Unterstützungsbedarf gefragt, wünschen sich zehn Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen, dass die kommunale Arbeit „**besser organisiert**“ wird. Zum einen soll Kommunalpolitik weniger Zeit kosten; zum anderen sollen die Sitzungszeiten besser mit allen Beteiligten abgestimmt und koordiniert werden. Zeitpolitik, beispielsweise in Form von effektiveren und planbareren Sitzungs(end)zeiten, ist nicht nur ein Gebot für Frauen mit Familienpflichten. Reiser (2006: 164) macht deutlich, dass auch aus betrieblicher Sicht die Planbarkeit von kommunalpolitischer Tätigkeit die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Freistellungen dafür nicht nur formal bewilligt, sondern auch vom beruflichen Umfeld akzeptiert werden. Angesichts der steigenden Anzahl von Frauen und Männern mit Lebensentwürfen, die Beruf und Familie vorsehen, müssen kommunalpolitische Zeitmuster entsprechend angepasst werden.



Hier sind die Interpretationen von Holtkamp et al. (2009: 53) dahingehend bedenkenswert, dass in der Kommunalpolitik nicht unbedingt der objektive Zeitaufwand das Problem für Frauen darstellen muss. Auch wenn sich dieser, z. B. über entsprechende effizienzsteigernde Maßnahmen verringern ließe, bliebe das Problem, dass die an der Kommunalpolitik Beteiligten unterschiedliche Zeitbudgets zur Verfügung haben. Die ältere Männergeneration, in deren Händen das kommunalpolitische Geschehen derzeit überwiegend liegt, verhindert Innovation aus der Sicht von Holtkamp et al. somit auf doppelte Weise: Sie halten als Entscheidungsmehrheit an traditionellen Zeitmustern fest, sie sind jedoch auch die Gruppe, für die es aufgrund ihres größeren Zeitbudgets 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 irgendeine andere Gruppe.

Doch soll angesichts dieser bedenkenswerten Kritik nicht unerwähnt bleiben, dass sich in den Interviews gleichfalls anschauliche Beispiele für **positive** Erfahrungen mit der eigenen Fraktion bzw. Partei finden lassen. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung, in der ja die knappe Hälfte der Befragten an der „politischen Kultur“ in Rat und Fraktion bzw. Partei nichts auszusetzen hat. So erlebten einige der Interviewten ihre Fraktion als einen „geschützten Ort“ des Austausches, des Erprobens und des gegenseitigen Feedbacks. Gerade zu Beginn ihres kommunalpolitischen Engagements ermöglichte die Arbeitsteilung in der Fraktion, sich gegenseitig im politischen Alltag bei der Vorbereitung der Auftritte im Rat, in Ausschüssen und in der Öffentlichkeit zu unterstützen, indem man gemeinsam Argumente und Überzeugungsstrategien erarbeitete, Reden korrigierte und sich Redebeiträge aufteilte.

### **Mühsamer Einstieg**

Selbst wenn die Frauen von der Partei angesprochen und zur Kandidatur aufgefordert wurden, stellt dies keine Garantie dar, dass sie anschließend unterstützt werden. Auch einige der Interviewpartnerinnen, die selbst aktiv rekrutiert wurden, berichten, dass ihnen das Gefühl von Rückhalt in ihrer Partei bzw. Fraktion fehlen würde, seit sie ihr Mandat angetreten haben.

Vor allem der Einstieg in das kommunalpolitische Engagement stellt sich in den Intensivinterviews als oft mühsames Learning-by-Doing dar. Nur die wenigsten kamen in den Genuss eines Seminars für Einsteigerinnen und Einsteiger oder erfuhren irgendeine andere Form der fachlichen Einarbeitung vonseiten ihrer Partei bzw. Fraktion. Die große Mehrheit der Befragten empfindet es im Rückblick als eine der größten Herausforderungen, sich die notwendigen kommunalpolitischen Fachkenntnisse, z. B. Haushaltsrecht, Verwaltungsstrukturen, im Alleingang und mit erheblichem Zeitaufwand aneignen zu müssen.

Einige Interviewte erinnern sich noch heute deutlich an die Herausforderung des ersten Haushaltsplans als „[...]ein Sammelsurium aus vielen, vielen Zahlen und Linien. Ich habe das ganze Ding durchgeblättert; und dann hab ich es wieder zugeklappt. [...] Ich hab das einfach die anderen machen lassen und habe mir den Haushalt nicht mehr angeguckt.“ Nach einiger Zeit hätten die Kommunalpolitikerinnen den Umgang mit dem Haushalt problemlos beherrscht. Rückblickend erklären sie jedoch, dass sich der Lernprozess mit fachlicher Unterstützung, u. a. in Form von Weiterbildungen, deutlich leichter gestaltet hätte.

Die von Foster et al. (2000) durchgeführte Befragung von Mandatsträgerinnen der europäischen, bundes-, landes- und kommunalpolitischen Ebene und von hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen kommt für die 90er-Jahre gleichfalls zu dem Ergebnis, dass Politikerinnen bei ihrem Einstieg weniger durch ihr politisches Umfeld (sieben Prozent) als vielmehr durch ihr persönliches Umfeld (78 Prozent) gefördert wurden. Foster fasst den Zustand in den Parteien und die Konsequenzen für die Frauen folgendermaßen zusammen: Die Frauen müssen „sich sofort in die vorfindbaren Strukturen ‚einfädeln‘ [...], weil sie sich nicht darauf verlassen können, Hilfestellungen von ihren Kollegen – und sichtbar auch nicht von den anderen Frauen in politischen Positionen – zu erhalten. Frauenförderung scheint in den Parteien damit zu enden, dass man Frauen zwar zulässt bzw. wegen der Quotenregelung zulassen muss, ihnen dann aber die Einarbeitung ins politische Handlungsfeld selbst überlässt“ (2000: 278).

Während Foster jedoch die mangelnde Unterstützung als Phänomen deutet, das vorwiegend Frauen betrifft, ist gleichwohl zu bedenken, ob es sich hier um ein Phänomen handelt, von dem politische Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger generell betroffen sind, weil in den Parteien nach wie vor zu wenig Formen systematischer Einarbeitung angeboten werden. Dies betrifft vor allem den Bereich der Ehrenämter, worauf auch Foster hinweist (2000: 323). Hier würde nur der Vergleich zum Einstieg und zur Einarbeitung von männlichen Neuanfängern in die Kommunalpolitik eine abschließende Beurteilung ermöglichen.<sup>84</sup> Aber unabhängig davon, ob geschlechterspezifisch oder nicht, werden hier in jedem Fall wertvolle Ressourcen verschwendet, wenn Parteien bzw. Fraktionen sich nicht für individuell abgestimmte systematische Angebote zur Begleitung des Einstiegs öffnen.

Die fehlende Einarbeitung begünstigt auch, dass vorhandene Betriebsblindheiten und Verkrustungen angesichts des unbewussten Modelllernens seitens „der Neuen“ einfach übernommen und damit immer wieder reproduziert werden. Wann immer neue Menschen in ein System eintreten, bergen ihre Fragen auch die Chance, Prozesse zu optimieren. Dieses Veränderungspotenzial bleibt ungenutzt, weil die „formellen und informellen Strukturen implizit als Orientierungsmuster dienen“ (Foster 2000: 281) und die fehlende Einarbeitung bewusste Reflexions- und Kritikprozesse verhindert. Dies ist nicht nur aus einer Geschlechter-, sondern auch aus einer Professionalisierungsperspektive bedenklich.

### **Institutionelle Einschränkungen**

47 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen beklagen neben der politischen Kultur zudem die externen Rahmenbedingungen kommunalpolitischer Tätigkeit. Ein knappes Viertel ist frustriert über die langsamen Mühlen der Bürokratie und den daraus resultierenden immensen Zeitbedarf des kommunalpolitischen Engagements. Hier nennen die Befragten Stichwörter wie „*Überverwaltung durch Vorgaben und Gesetze*“, „*zähe Verwaltungswege und Umsetzung von Entscheidungen*“ und zehn Prozent die „*immensen Terminverpflichtungen*“.

Etwa jede achte Kommunalpolitikerin ist darüber unzufrieden, dass ihr durch fehlende rechtliche Befugnisse und/oder finanzielle Mittel teilweise die Hände gebunden sind.

---

84 Eine solche Studie liegt jedoch bisher nicht vor.

Länder-, Bundes- und EU-Recht beschränken die kommunalen Wirkungsmöglichkeiten; und wie auf allen politischen Ebenen sind auch die kommunalen Kassen knapp. Diese Einschätzungen decken sich mit denen der über 1.000 ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, die die Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 50) befragt haben. Als einschränkendster Faktor für die eigene Arbeit wird von fast drei Vierteln der Befragten die „Überregulierung bzw. die Aufgabenzuweisung durch Bund, Land und EU“ bemängelt. Als nächsten Faktor nennt etwa die Hälfte die kommunale „Finanznot“. Die Einschränkung der kommunalpolitischen Handlungsspielräume wird anscheinend von allen, die sich im Rahmen von Ämtern für das kommunale Wohl verantwortlich fühlen, ähnlich wahrgenommen.

Ferner bedauern elf Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen die Politikverdrossenheit der Bevölkerung; 13 Prozent wünschen sich mehr Anerkennung und Wertschätzung der kommunalpolitischen Tätigkeit seitens ihres Umfeldes sowie in der medialen Berichterstattung.

### **Öffentliche Auftritte**

Eine Besonderheit stellt der Umgang mit der Öffentlichkeit dar. Während sich die Kommunalpolitikerinnen hinsichtlich ihrer persönlichen und sozialen Kompetenzen insgesamt gut für die Kommunalpolitik gewappnet fühlen, bleibt der öffentliche Auftritt für die meisten bis heute ein eher schwieriges Thema. „*Reden halten kann ich nicht gut*“, ist der Grundtenor in den Interviews.

Bei einer Interviewpartnerin – einer als Journalistin tätigen Lehrerin, die sich aufgrund von fehlender Kinderbetreuung an der Grundschule ihrer Tochter in die Kommunalpolitik begeben hatte und damit wohlgerne keine rhetorische Anfängerin war – dauerte es fast zwei Jahre, bis sie den Mut fand, im Stadtrat zu sprechen: „*Ich glaube, die kannten meine Stimme überhaupt nicht, das war schlimm.*“ Fast alle Interviewten berichten von sich aus über ihre erste Rede im Rat, die ihnen in besonderer Erinnerung geblieben ist. Sie erwähnen den „**trockenen Mund**“, die „**zitternden Knie**“ und die „**zitternde Stimme**“, das Lampenfieber und das viel zu schnelle Reden.

Eine Interviewte berichtet auch von ihren anfänglichen Hemmschwellen bezüglich des Umgangs mit der Presse. Sie setzte einen guten Kontakt zur Presse für sich mit „**Anbiedern**“ gleich und sei deshalb nach einem kurzen ‚Hallo‘ immer möglichst schnell an den Presseleuten vorbeigegangen.

Doch auch hier haben Lernprozesse stattgefunden. Die Presse wird jetzt in aller Ruhe und mit Handschlag begrüßt. Das Reden in der Öffentlichkeit wird als „**Übungssache**“ und „**eine Frage der Zeit**“ gehandelt. Die Frauen gewinnen insgesamt an Souveränität und können sich selbst dadurch auch etwas mehr Gelassenheit gegenüber ihrer Fehlbarkeit zugestehen. „*Eigentlich ist es am wichtigsten, authentisch zu sein. [...] Egal, die Leute müssen damit leben, dass ich nervös bin. Ich habe nicht Politikwissenschaft oder Jura studiert, ich bin Vertreter der Bürger*“, bilanziert eine Interviewpartnerin ihre Einstellung.

Dennoch scheint die Angst vor öffentlichen Auftritten, die von einem Drittel der Kommunalpolitikerinnen nicht zuletzt auch bei anderen Frauen als Hinderungsgrund für den kommunalpolitischen Einstieg vermutet wird, im Vergleich zu anderen Bereichen eine Barriere darzustellen, die bedauerlicherweise sehr tief verwurzelt und nicht so leicht aus dem Weg zu räumen ist.

Nach wie vor fühlen sich Frauen im sozialen Nahbereich und im nichtöffentlichen fachlichen Bereich auf sichererem Terrain als auf der öffentlichen Bühne der Politik. Diese Schwierigkeiten sollten jedoch nicht als generelle Schwächen von Frauen, sondern als eine Art Nachhall auf historische Entwicklungen bzw. Bedingungen interpretiert werden. Die Eroberung der öffentlichen, namentlich politischen Sphäre durch die Frauen fand erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts durch die Frauenbewegung und dann ab den 70er-Jahren durch die zweite Frauenbewegung statt. Somit ist es dem „historischen Vorsprung“ der Männer geschuldet, dass Frauen nach wie vor nicht mit derselben Selbstverständlichkeit in der Öffentlichkeit agieren. Frauen stehen bis heute unter besonderer Beobachtung und werden in höherem Maße als Männer nach ihrer äußeren Erscheinung beurteilt.<sup>85</sup> Politikerinnen müssen deutlich mehr Energie dafür aufwenden, wie und in welcher Form sie mit ihrer Weiblichkeit und weiblichen Attributen umgehen wollen, als Männer sich damit befassen müssen, ob sie schon „zu männlich“ oder „nicht mehr männlich genug“ sind (Lukoschat 2000: 125).

Umso wichtiger ist es, in den Angeboten zur Verbesserung des öffentlichen Auftritts ein umfassendes „Rhetorik“-Verständnis, das mehr ist als nur Redegeschick, umzusetzen: „sich als Frau anderen verständlich zu machen in einer Sprache, die gleichsam aus einer anderen Welt stammt und in vielfacher Weise das weibliche Geschlecht diskriminiert“ (Foster 2000: 312). Die Durchsetzungsstrategie der fachlichen Überzeugungsarbeit müsse durch „die Überzeugungskraft der Persönlichkeit“ vervollständigt und abgesichert werden, indem die „persönliche Vermittlungsform“ mit der Fachkompetenz zusammengeführt werde. Folgende Benachteiligungen von Frauen müssten dabei berücksichtigt werden: „Bereits durch ihre höhere Stimme und durch die ihnen oft anezogene Zurückhaltung in Lautstärke und Wortwahl, haben es Frauen oft schwieriger als Männer, sich im wahrsten Sinne des Wortes ‚Gehör zu verschaffen‘. Hinzu kommt, dass die Sprache im administrativen, rechtlichen und politischen Raum besonders stark durch die Einflussnahme von Männern geprägt ist und ihr Gebrauch bei Frauen auf innere Widerstände stößt“ (Foster 2000: 311).

Teilweise kommt jedoch auch ein Zielkonflikt erschwerend hinzu. Einerseits verlangt das politische Geschäft nach Präsenz und Wahrgenommen-Werden, wovon Reden ein nicht wegzudenkender Bestandteil ist. Andererseits wollen die Ratsfrauen effektiv und zeitbewusst agieren und sich nicht unbedingt den teilweise fragwürdigen männlich geprägten Ritualen unterwerfen. Eine Interviewte fasst dies mit folgenden Worten zusammen: *„Ich kann nach wie vor nicht über dummes Zeug quatschen. Wenn ein Mann schon gesagt hat, was ich sagen wollte, kann ich das auch nicht wiederholen.“*

---

85 Auch die von den Interviewpartnerinnen geschilderten Diskriminierungserfahrungen bewegen sich u. a. im Bereich der öffentlichen Auftritte (siehe Abschnitt 3.4.2).

Nach ihrem Unterstützungsbedarf gefragt, wünschen sich 13 Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen allgemeine Kompetenzentwicklungsangebote, darunter drei Prozent Rhetorik-Kurse und ebenso viele Mentoring. Die Interviews deuten darauf hin, dass besuchte Rhetorik-Schulungen nicht den Effekt gebracht haben, den sich die Kommunalpolitikerinnen erhofft hatten. Das mag daran liegen, dass aktuelle Trainingsangebote möglicherweise das umfassende Rhetorik-Verständnis, welches sich als Qualitätsmaßstab für ein wirksames Training zur Verbesserung des öffentlichen Auftritts ableitet, nicht genügend umsetzen und die Frauen daher häufig mit dem Gefühl aus Trainings rausgehen, dass es nicht **das richtige** Angebot für sie war. Auch angesichts des knappen Zeitbudgets der Kommunalpolitikerinnen scheinen andere Unterstützungs**formen** als Gruppentrainings „von der Stange“ vonnöten zu sein, um die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen optimal zu bedienen. Eine Interviewte berichtet, dass die unmittelbare Rückmeldung im Sinne von kollegialer Beratung oder Peer-Coaching im „geschützten Raum“ der Fraktion für sie am hilfreichsten gewesen sei und dass sie das auch anderen Frauen empfehlen würde. Eine andere Interviewte betont die Rolle von Frauennetzwerken und der Einstiegsbegleitung von Neulingen durch erfahrene Kommunalpolitikerinnen, z. B. mittels Mentoring. Ferner könnten Parteien und Kommunalverwaltungen Weiterbildungsbudgets teilweise in Einzelcoaching-Angebote investieren, da professionelles Coaching im Vergleich zu Gruppentrainings ermöglicht, flexibel und in kürzerer Zeit intensiver zu arbeiten. Wichtig ist, dass eine Bandbreite an Kompetenzentwicklungsangeboten unterbreitet wird, damit sich die Adressatinnen das für sie Passende auswählen können.

Ferner gilt es zu bedenken, dass auf kommunalpolitischer Ebene aufgrund der Ehrenamtlichkeit die alltäglichen „Professionalisierungsmöglichkeiten“ – Auftrittsmöglichkeiten und selbstverständliche Weiterbildung – geringer ausgeprägt sind als in der Berufspolitik.<sup>86</sup>

In der Gesamtschau stellen sich die Erfahrungen der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen so dar, dass ihr kommunales Mandat ihnen prinzipiell das bietet, was sie suchen: Möglichkeiten der politischen Einflussnahme und persönlichen Weiterentwicklung. Alles, was sie in der optimalen Wahrnehmung dieser Möglichkeiten behindert oder beeinträchtigt, wird verständlicherweise als negative Erfahrungen von ihnen beklagt: Aspekte der politischen Kultur, die fehlende systematische Einarbeitung sowie die rechtlichen und finanziellen Beschränkungen. Die ursprünglichen Befürchtungen, ob sie Kommunalpolitik „können“ und einen für sich akzeptablen Umgang mit dem politischen Geschäft finden werden, bestätigen sich dagegen nicht. Die Stadt- und Gemeinderätinnen erleben im Gegenteil eher positive Überraschungen – mit einer Ausnahme: die Herausforderung der eigenen Selbstdarstellung in kommunalpolitischen Gremien und der Öffentlichkeit.

---

86 Foster (2000: 323) stellt fest, dass die kommunalen Politikerinnen gegenüber den Landtags- und Bundestagsabgeordneten zur Einarbeitung auf weniger Lehrgänge zurückgreifen.

Abb. 3.20: Positive und negative Erfahrungen der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen im Überblick

Positive Erfahrungen	Negative Erfahrungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>  Möglichkeiten der Einflussnahme und persönlichen Weiterentwicklung</li> <li>  Ausstattung mit Kompetenzen</li> <li>  Umgang mit Macht und Konflikten</li> <li>  Familiäre Unterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Politische Kultur</li> <li>  Mühsamer Einstieg</li> <li>  Institutionelle Einschränkungen</li> <li>  Öffentliche Auftritte</li> </ul>

Alles in allem lassen die Erfahrungen der befragten Kommunalpolitikerinnen darauf schließen, dass sich Kommunalpolitik heute in einem Übergangsstadium befindet: Es gibt bereits kommunale Umfelder, in denen eine politische Kultur des kollegialen Austausches und produktiven Arbeitens miteinander möglich zu sein scheint, aber eben noch längst nicht flächendeckend. Veränderungs- und Reformprozesse sind hier auf jeden Fall weiterhin vonnöten, um überkommene Strukturen aufzubrechen und ein moderneres, teamorientiertes Verständnis von politischer Arbeit und Führung in der Breite zu verankern. Dabei wirft die von den Frauen formulierte Kritik nicht nur die Frage auf, was eine gleichstellungs- bzw. frauenfreundlichere politische Kultur sein könnte, sondern vor allem, was für eine politische Kultur **zukunftsfähig** ist. „Die Partei ist sehr brutal, es geht um Macht und Machtverteilung. Uns [Parteivorsitzende] gibt es nur, um Bürgerkriege zu verhindern“, beschreibt ein Parteivorsitzender das politische Geschäft (Holtkamp 2009: 53). Muss das so sein? Und ist das zukunftsfähige Politik? Hier lässt sich mutmaßen, dass die Veränderung bestimmter Aspekte in der Kommunalpolitik nicht nur Frauen guttäte, sondern diese im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung allen Beteiligten und obendrein der Qualität politischer Entscheidungen zugutekäme.

Quantitative und qualitative Erhebung werden von zahlreichen Äußerungen zur Situation von **Frauen** in der Kommunalpolitik durchzogen. Die Erfahrungen mit Geschlechterverhältnissen und mit Diskriminierungen hängen zwar teilweise auch mit den geschilderten negativen Erfahrungen zusammen, jedoch nicht durchgängig. Aufgrund ihrer eigenen und nicht immer konsistenten Dynamik sollen sie im folgenden Kapitel gesondert behandelt werden: Wie sehen Kommunalpolitikerinnen heute ihre Situation als Frauen in einer Männerdomäne?

### 3.4 Als Frau in der Politik

Frauen gehören in der Mehrzahl der Kommunen nach wie vor einer Minderheit an und sind vielfach mit Strukturen konfrontiert, die über Jahrzehnte von Männern geprägt worden sind. Ist es, auch angesichts der Erfolge in der Landes- und Bundespolitik und der größeren Selbstverständlichkeit von Frauen in Führungspositionen, für Frauen leichter geworden, als Politikerin akzeptiert zu werden? Oder erleben sie nach wie vor diskriminierende Mechanismen? Und wenn ja, wie bewerten sie diese Erfahrungen, wie gehen sie damit um? Wie stellt sich der Umgang mit den männlichen, aber auch mit den weiblichen Kollegen dar?

Zunächst seien Ergebnisse aus der quantitativen Erhebung herausgegriffen, die die Art und Weise der Wahrnehmung von Geschlechterverhältnissen seitens der Kommunalpolitikerinnen skizzieren (3.4.1). Im Anschluss daran werden anhand des Materials aus den Intensivinterviews einige der oben genannten Fragen vertieft (3.4.2 und 3.4.3).

### 3.4.1 Männerdominierte Strukturen

Wie dargelegt, haben die Kommunalpolitikerinnen zum Teil ein sehr kritisches Verhältnis zu kommunalpolitischen Prozeduren und zum Politikstil, der im Rat bzw. in der Fraktion und der Partei gepflegt wird.

Zunächst ist jedoch auffällig, dass auf die Frage danach, was den Kommunalpolitikerinnen an ihrer Tätigkeit nicht gefällt, lediglich sechs Prozent von ihnen Aspekte nennen, die explizit unter dem Schlagwort „männerdominierte Strukturen“<sup>87</sup> zusammengefasst werden können.

Abb. 3.21: Antworten auf die offene Frage „Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer kommunalpolitischen Tätigkeit?“ (N=1.036)



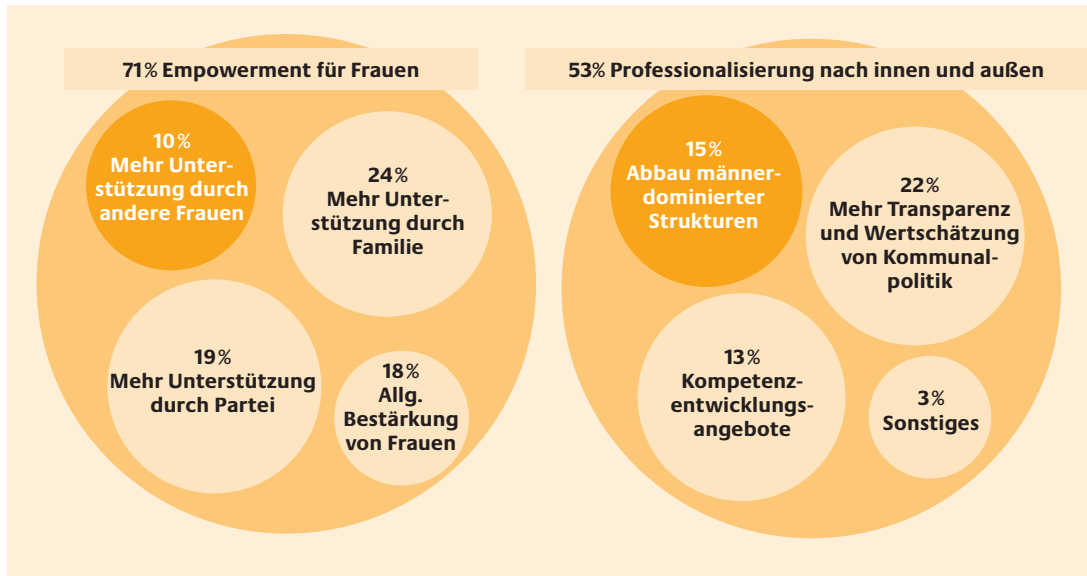
Die befragten Stadt- und Gemeinderätinnen nennen hier Stichwörter wie: der „**geringe Frauenanteil**“ im Rat, als Frau „**nicht ernst genommen zu werden**“ oder „**Machogehabe**“. Nach ihrem Unterstützungsbedarf gefragt, geben aber bereits über doppelt so viele der Befragten, nämlich 15 Prozent, an, dass der Abbau der männerdominierten Strukturen ihnen wichtig sei:<sup>88</sup> z. B. dass bei Frauen weniger auf ihr Äußeres geachtet wird oder – auch dies ein sehr wichtiger Aspekt – dass ihnen nicht nur sozialpolitische Themen zugeschrieben und zugetraut werden. Auch befürworten fast drei von vier befragten Kommunalpolitikerinnen Maßnahmen, die Frauen im Sinne eines individuellen **Empowerments** stärken sollen, z. B. mehr Unterstützung seitens der Parteien und des persönlichen Umfeldes. Nicht

<sup>87</sup> In Abb. 3.21 dunkel hervorgehoben.

<sup>88</sup> In Abb. 3.22 dunkel hervorgehoben.

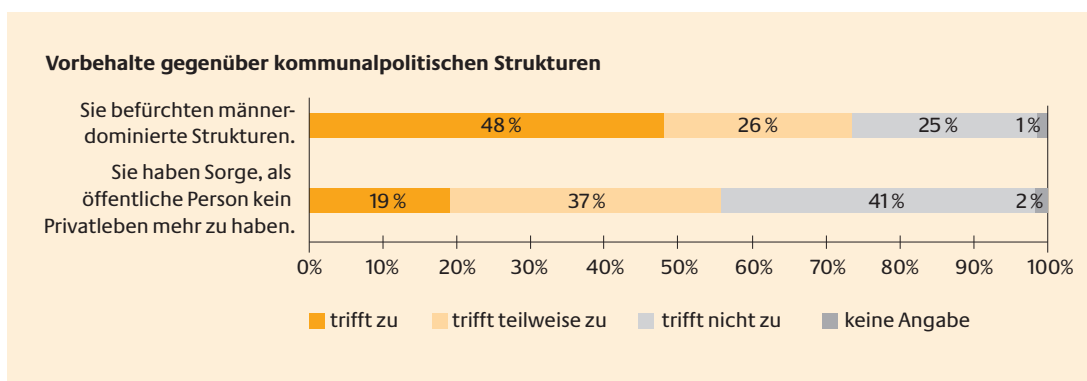
zuletzt wird von zehn Prozent der Befragten die Unterstützung seitens anderer Frauen<sup>89</sup>, u. a. der Aufbau von Frauennetzwerken, hervorgehoben.

Abb. 3.22: Antworten auf die offene Frage „Wodurch können Frauen wie Sie am meisten unterstützt werden?“ (N=1.036)



Während männerdominierte Strukturen für die Kommunalpolitikerinnen selbst ein vergleichsweise geringes Problem darstellen, vermuten die Befragten jedoch, dass es bei anderen Frauen **das** Hemmnis schlechthin für den kommunalpolitischen Einstieg ist. Mit 48 Prozent nennt knapp die Hälfte dies als wichtigsten Grund, warum Frauen nicht bereit sind, in die Kommunalpolitik einzusteigen.

Abb. 3.23: Vermutete Hemmnisse für den kommunalpolitischen Einstieg anderer Frauen (N=1.036)<sup>90</sup>



Wie lassen sich diese Befunde erklären? Zwei Erklärungsansätze scheinen hier relevant: Zum einen verfügen diejenigen Frauen, die den Weg ins kommunalpolitische Engagement

89 In Abb. 3.22 dunkel hervorgehoben.

90 Aufgrund von Abrundungen auf ganze Prozentwerte (ohne Kommastellen) ergeben die aufsummierten Prozente bei der Aussage „Sie haben Sorge, als öffentliche Person kein Privatleben mehr zu haben“ nicht 100 Prozent, sondern nur 99 Prozent.



(erfolgreich) gegangen sind, über Ressourcen und Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, sich souverän mit diskriminierenden Erfahrungen auseinanderzusetzen: Sei es, dass die Frauen gelernt haben, erfolgreich zu kontern und sich durchzusetzen, sei es, dass sie über „Machogehabe“ hinwegsehen und sich davon unbehelligt zeigen.

Zum anderen sehen die Kommunalpolitikerinnen die negativen Aspekte der politischen Kultur, die weiter oben ausführlich beschrieben wurden und die immerhin 51 Prozent bemängeln, von dem Thema „männlich dominierte Strukturen“ getrennt. Offensichtlich bewerten sie die kritischen Aspekte kommunalpolitischer Abläufe, Umgangsformen und Politikstile als ein eher strukturelles Problem, das nicht zwangsläufig an die Geschlechterfrage gekoppelt sein muss. Ob und in welchem Maße Frauen mit ihrer Arbeitssituation vor Ort zufrieden sind, hängt in dieser Sichtweise ganz entscheidend davon ab, wie modern und professionell der Rat und die Fraktionen arbeiten. Zeitsparendes und effizientes Arbeiten, ein gutes Teamklima, faire Formen der Auseinandersetzung, Offenheit für neue Themen und Meinungen werden somit zu wichtigen Kriterien für frauenfreundliche – **und** gleichzeitig moderne und professionelle – kommunalpolitische Arbeitsweisen und Strukturen. Dass Männer zahlenmäßig in der Mehrheit sind, muss sich also nicht negativ auf die Frauen auswirken, wenn diese Arbeitsweisen und Strukturen gegeben sind.

Schließlich zeigt die hohe Zustimmung der Kommunalpolitikerinnen zur gezielten Unterstützung und Förderung von Frauen, dass ihnen die Problemlage sehr bewusst ist und aus ihrer Sicht gezielt daran gearbeitet werden muss, mehr Frauen zu gewinnen. Dass das Image von Kommunalpolitik als männlich dominiert aus Sicht der Befragten noch hinderlicher für die Beteiligung von Frauen ist als Zeitfragen im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zeigt, welcher Handlungsbedarf hier besteht. Diese Befunde zeigen aber auch, dass die Akteurinnen und Akteure vor Ort selbst in sehr entscheidender Weise dazu beitragen können, ob kommunalpolitisches Engagement in ihrer Gemeinde oder Stadt für Frauen attraktiv ist.

### 3.4.2 Diskriminierungserfahrungen

Die Intensivinterviews bieten Einblicke in die Diskriminierungserfahrungen, die Frauen in der Kommunalpolitik machen, und in die – zum Teil nicht immer konsistenten und widerspruchsfreien – Erklärungsmuster und Bewältigungsstrategien, mit denen die Frauen darauf reagieren.<sup>91</sup>

So berichten die Interviewpartnerinnen zwar fast alle über Diskriminierungen, jedoch nur einige explizit aus eigener Erfahrung. Andere weisen explizit jegliche Diskriminierungserfahrung bei sich selbst zurück, berichten jedoch, dass Kolleginnen diskriminierende Ver-

<sup>91</sup> Geißel (1999: 185 ff.; 195 f.) schildert, dass innerfamiliäre Konflikte um die Haus- und Familienarbeit sowie Diskriminierung im politischen Umfeld die Themenkomplexe sind, wozu widersprüchliche Schilderungen in den Interviews sowie Unstimmigkeiten zwischen Selbstinterpretation und biografischen Daten auffällig sind. Sie interpretiert, dass die „systematische Wahrnehmung und Reflexion“ diesbezüglich unangenehm sei und deshalb im Zustand der „unbewussten Problemlage“ und „manchmal verschwommen, undeutlich und widersprüchlich“ bleibe. Geißels Wahrnehmungen entsprechen genau den Beobachtungen aus den Interviews der vorliegenden Untersuchung, die sich ebenfalls als eine „Mischung aus Erfahrungen und sozialen Konstruktionen von Weiblichkeit“ darstellen.

haltensweisen erlebt haben. Hier bestätigt sich der Befund der quantitativen Erhebung, dass die Kommunalpolitikerinnen zwar Diskriminierungen wahrnehmen, jedoch eher im Allgemeinen und bei anderen. Für sich selbst scheinen sie Strategien zur Vermeidung oder des Umgangs gefunden zu haben – und sei es nur die Ausblendung und Distanzierung in Bezug auf die eigene Person.

In Anlehnung an die Befunde von Horstkötter lassen sich drei Diskriminierungsformen unterscheiden, mit denen sich Frauen in der Kommunalpolitik auseinandersetzen müssen:<sup>92</sup>

- I offene Diskriminierung (z. B. abwertende Bemerkungen, Störungen beim Reden und Anzüglichkeiten),
- I Zuschreibung von Geschlechterrollen (z. B. Reduktion auf Mutterrolle, Negativbewertung von Karriereambitionen),
- I unterschwellige Diskriminierung (z. B. Anstrengungen, Frauen nicht zu ernsthafter Konkurrenz werden zu lassen).

Für jede dieser Formen oder Bereiche lassen sich auch in den Intensivinterviews Beispiele finden.

Mehrere Interviewte berichten, dass Frauen durch unaufmerksames Zuhören oder gar **„verbales Plattmachen“** seitens der Männer das Reden erschwert wird. *„Wenn Frauen am Mikrofon reden, kommt mehr Getuschel auf.“* Wenn Geringschätzung nicht verbal geäußert wird, so doch zumindest nonverbal: *„Wenn ich zu reden anfangen, nehmen sie eine ganz gelassene Haltung ein: ‚Na gut, jetzt haben wir ein paar Minuten Pause, bis sie fertig ist.‘ [...] Sie rutschen auf den Stühlen rum, tun so, als wären sie total gelangweilt, gucken auf die Uhr, oder ihnen fällt etwas runter.“*

Nicht ernst genommen zu werden, kann sich auch in einem plötzlich väterlich anmutenden Ton und im Wechsel von der Sachebene auf die persönliche Ebene ausdrücken: *„Aber Liebes, das ist doch gar nicht nötig, dass du dich so aufregst.“*

Vor diesem Hintergrund erscheint es umso nachvollziehbarer, warum Kommunalpolitikerinnen das öffentliche Reden als eine der größten Herausforderungen ihrer Tätigkeit sehen: Sie müssen nicht nur die Nachteile ausgleichen, die ihnen sozialisationsbedingt und durch ihre im Vergleich zu Männern tendenziell weniger mit dem politischen Geschäft kompatible rhetorische „Ausstattung“ entstehen (**siehe Abschnitt 3.3.2**), sondern sich auch gegenüber einem zum Teil von vorneherein skeptisch oder abwertend eingestellten Umfeld behaupten.

92 Diese drei Bereiche wurden von Horstkötter induktiv aus den Antworten der Interviewten generiert. Geißel (1999: 197 f.) kategorisiert die von ihren Interviewpartnerinnen geschilderten Diskriminierungserfahrungen in der gleichen Weise, was dafür spricht, dass es sich um typische Diskriminierungsbereiche zu handeln scheint.

Auch berichten einige Interviewpartnerinnen sehr anschaulich, dass Äußerlichkeiten bei Kommunalpolitikerinnen noch immer eine größere Rolle spielen als bei ihren männlichen Kollegen: *„Wenn man mal nicht ganz perfekt gestylt ist, wird eher mal gelästert. Das würde bei einem Mann nie passieren. Unsere Männer laufen zum Teil herum wie Kraut und Rüben.“*

Unter Umständen wird eine Kandidatin auch schon einmal direkt nach ihrer weiblichen Attraktivität beurteilt: *„Da war eine Dame, die wollte Bürgermeisterin werden. Da hat ein Landtagsabgeordneter gesagt, dass man sich eher für sie interessiert hätte, wenn sie einen kurzen Rock angehabt hätte.“*

Eine weitere Form der Diskriminierung stellt dar, wie mit Kommunalpolitikerinnen in Bezug auf ihre Rolle in der Familie umgegangen wird. Zum einen wird Frauen die Familienverantwortung per se zugeschrieben und Männern per se abgesprochen, unabhängig davon, wie die individuelle Lebenssituation jeweils aussieht. *„Die Frage ‚Wie schaffen Sie das denn mit Beruf und Familie?‘ wird einem Mann nicht gestellt.“*

Zum anderen werden kommunalpolitisches Engagement und Familienverantwortung als unvereinbar konstruiert. Der Maßstab für die Art und Weise, ein kommunales Mandat angemessen auszuüben, wird hierbei an typisch männlichen Lebenszusammenhängen ohne Fürsorgeverpflichtung ausgerichtet. *„Aus der Partei meinen Einzelne ‚Dann kann sie es halt nicht machen, wenn es zu viel ist. Entweder Sie funktionieren 100 Prozent oder Sie hören ganz auf.‘* Hier fehlt die Bereitschaft, Formen für das kommunalpolitische Engagement zu finden, die den vielfältigen Lebenssituationen und Zeitbudgets unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen gerecht werden. Dies betrifft ja nicht nur Frauen bzw. Mütter, sondern auch Väter, die ihre Familienpflichten aktiv wahrnehmen wollen, oder Jugendliche, die sich gleichfalls nicht mit dem erwarteten zeitlichen Einsatz in die Kommunalpolitik einbringen können oder wollen.

Schließlich stellt ein weiteres Element im Katalog der Diskriminierungsformen dar, wie die Kompetenzen von Frauen infrage gestellt oder ignoriert werden. *„Manchmal kommt: Das können Frauen vielleicht nicht so entscheiden.“* Die Juristin unter den Interviewpartnerinnen beschreibt, häufig unterschätzt zu werden. *„Man muss als Frau damit rechnen, dass die einem das einfach nicht zutrauen und denken, dass man das Gehirn einer Erbse hat. [...] Meine Erfahrung ist, dass die einen einfach nicht für voll nehmen.“* Sie berichtet auch, dass ihre juristische Ausbildung im Rat vollständig ignoriert würde. Ihr Kollege – ihres Wissens nach mit schlechterem Staatsexamen – werde dagegen bei allen juristischen Fragen zurate gezogen.

Eine Interviewte berichtet, dass ihr aufgrund ihres Frau-Seins auch bestimmte Themen zugeschrieben werden, die sie gar nicht interessieren würden, insbesondere die **„Frauenschiene“**: *„Ständig soll man irgendwelche Gleichstellungssachen machen, nur weil man eine Frau ist.“* Aufschlussreich an diesem Beispiel ist, wie Frauen mit großer Selbstverständlichkeit auf vermeintlich unwichtige und weniger prestigeträchtige Arbeitsfelder verwiesen werden. In Anlehnung an Horstkötter (1990) würde es sich hier um ein Beispiel handeln,

wie versucht werden kann, sich die unliebsame Konkurrenz qualifizierter Frauen geschickt vom Leibe zu halten.

In der Summe „*müssen Frauen [...] immer noch mehr kämpfen*“. Und Kommunalpolitikerinnen mit Migrationshintergrund noch mehr: „*Man muss sich doppelt beweisen: als Frau sowie so und als Migrantin noch dazu.*“ Holtkamp et al. berichten aus ihrer Studie, dass der Satz „Frauen müssen immer etwas besser sein als Männer“ in den Interviews mit den Parteivorsitzenden und Ratsfrauen der am häufigsten gesagte Satz gewesen ist (Holtkamp et al. 2009: 56).

Wie gehen die Interviewpartnerinnen nun mit den Diskriminierungen um? Teilweise werden die Diskriminierungserfahrungen als *„Das darf man nicht so ernst nehmen!“* bagatellisiert.<sup>93</sup> Möglicherweise macht diese bewusste oder unbewusste Distanzierung, Umbewertung oder Ausblendung bestimmter diskriminierender Mechanismen einen zentralen Aspekt der Souveränität des Umgangs mit ihnen aus. Einige Interviewte berichten darüber, bewusst über Dinge hinwegzusehen und sie zu ignorieren. Eine von ihnen rät, dass man als Kommunalpolitikerin nicht ständig präsent haben sollte, dass man eine Frau ist, weil man es sich dadurch möglicherweise unnötig schwer macht. *„Frauen in der Politik müssen einfach vergessen, dass sie eine Frau sind.“* In eine ähnliche Richtung gehen Äußerungen, dass die notwendige und einzige Strategie des Umgangs mit den Männern „Ignorieren“ sei. *„Da muss man drüberstehen und darf sich nicht irritieren lassen“* bzw. man müsse *„Verständnis mitbringen für die ab und zu doch etwas kindlichen Männer“*.

Aus psychologischer Perspektive könnte man es „Psychohygiene“ oder **emotionszentriertes Coping** nennen. Coping, aus dem Englischen als entwicklungspsychologisches Konzept übernommen, beschreibt die Strategien zur Verarbeitung oder Bewältigung von kritischen Lebensereignissen oder Lebensumständen (u. a. Flammer 1996: 242). Je nachdem, wie die Person die eigenen Spielräume einschätzt, die Umstände mitgestalten zu können, bedient sie sich aktiver problemzentrierter Problemlösungs- bzw. Coping-Strategien oder emotionszentrierter kognitiver Coping-Strategien, wie z. B. „Verleugnen, Umdeuten, Verharmlosen, Vergessen und Übersehen“. Bagatellisieren und Ignorieren sind demnach Strategien, die darauf hindeuten, dass sich die Interviewten den Realitäten relativ ausgeliefert fühlen und wenig Nutzen darin sehen, sie bewusst wahrzunehmen und aktiv zu verändern.

Das eigentlich Überraschende an diesen Befunden ist, dass selbst im Jahre 2008 ein unverändert vielfältiges und gleichzeitig redundantes Diskriminierungsrepertoire gegenüber Frauen in der Politik zur Anwendung kommen kann: Frauen müssen besser sein, um gut genug zu sein; sie werden auf der Grundlage von Stereotypen beurteilt, auf deren Basis ihnen bestimmte Rollen zugewiesen werden; und sie sollen weiblichen und männlichen Standards gleichzeitig entsprechen.

Nun müssen die geschilderten Diskriminierungsformen nicht zwangsläufig zur Anwendung kommen: Wie frauenbenachteiligend und -abwertend sich jeweils die kommunal-

<sup>93</sup> Bei Horstkötter (1990: 192) wenden die Kommunalpolitikerinnen ebenfalls Techniken „vom schlagfertigen Kontern bis zum bewussten Ignorieren“ an. Die allgemeine innere Distanzierung hilft, diskriminierende Äußerungen unter der „Rubrik Humoreske“ abzulegen und sie nicht mehr so „unter die Haut“ gehen zu lassen.

politische Praxis vor Ort gestaltet, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Diese haben u. a. mit den jeweiligen Partekulturen vor Ort sowie dem soziokulturellen Milieu einer Kommune zu tun. Auch dürfte für die Akzeptanz eine Rolle spielen, wie lange und mit welchem Anteil Frauen im jeweiligen Stadt- oder Gemeinderat bereits vertreten sind, mit welcher Selbstverständlichkeit ihre Präsenz wahrgenommen wird und nicht zuletzt, in welchem Umfang Frauen es schaffen, sich gegenseitig zu unterstützen.

### 3.4.3 Schwache Frauennetzwerke

Zunächst ist aus den Befunden der Intensivinterviews zu schließen, dass der Umgang von Frauen untereinander keineswegs per se harmonisch oder konfliktfrei verläuft, sondern auch hier Reibungsflächen vorhanden sind.

Einige der Interviewpartnerinnen berichten von Erlebnissen, bei denen sie von anderen Frauen abgewertet wurden: *„Anstatt sich miteinander zu freuen, gönnt man sich nichts.“* Bei diesen Situationen scheint es sich im Kern vor allem um Konkurrenz zwischen unterschiedlichen Lebensmodellen von Frauen zu drehen.

Eine Interviewte, die keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, berichtet von Frauen, die ihr das Hausfrauen-Dasein vorwerfen, weil ihr das mehr Zeit für Kommunalpolitik ermögliche als ihnen selbst. *„Die, die mich beschießen, sind Frauen. [...] du bist ja nur Hausfrau, du hast ja Zeit dafür.“* Die Interviewten vermuten als Grund für derartige Verhaltensweisen die Benachteiligungen, die Frauen auf ihren Wegen erfahren mussten und die es ihnen erschwerten, anderen ihren Erfolg zu gönnen. Die Missgunst entspringe dem unversöhnlichen Umgang mit der eigenen inneren Frage: *„Wieso soll die es besser haben als ich?“*

Trotz der Klagen über andere Frauen tun sich die interviewten Kommunalpolitikerinnen aber auch ihrerseits schwer mit der Wertschätzung anderer Lebensentwürfe: *„Wenn Frauen so karrieresüchtig sind, dann kriege ich eine Krise. Es gibt Frauen in der Politik, die über Leichen gehen. [...] Das finde ich ganz unangenehm.“* Das Plädoyer für die Verständigung unter Frauen über unterschiedliche Lebensweisen hinweg, das von einer Interviewten gehalten wird, richtet sich also nicht zuletzt an die Kommunalpolitikerinnen selbst.

Es sind aber nicht nur konflikthafte Situationen zu nennen, sondern auch Formen der Unterstützung. In der quantitativen Befragung sprechen sich, wie oben beschrieben, immerhin fast drei Viertel der Kommunalpolitikerinnen für das **Empowerment** von Frauen durch das politische und persönliche Umfeld sowie jede Zehnte für die Unterstützung durch andere Frauen aus. Zu den Empfehlungen gehört, dass Frauen andere Frauen wählen und sie auf ihrem Weg hin zur Kandidatur und bei der Listenaufstellung unterstützen sollten. Ferner sollen Frauennetzwerke geschaffen sowie Frauen- und Mädchenprojekten in der Kommune der Rücken gestärkt werden.

Einige Interviewte gehen hinsichtlich der Unterstützung anderer Frauen mit gutem Beispiel voran. Sie engagieren sich in der Frauenorganisation der Partei, wobei eine von ihnen die lokale Frauenorganisation sogar mitgegründet hat. Drei Interviewte berichten von

persönlicher Frauenförderung in dem Sinne, dass sie selbst als (informelle) Mentorinnen weibliche Nachwuchskräfte unterstützen. Die Interviewpartnerin, welche selbst die Frauenorganisation ihrer Partei ins Leben gerufen hat, führt das aus ihrer Sicht gute Auskommen mit Frauen darauf zurück, dass sie immer für Generationenvielfalt – und damit vermutlich indirekt auch für die Begegnung von Frauen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen – gesorgt habe.

Das Stichwort „Generationenvielfalt“ ist auch dahingehend interessant, dass Geißel (1999: 140 f.) in ihrer Untersuchung feststellt, dass Reformen in der politischen Praxis dann den größten Erfolg versprechen, wenn sich „Neue“ und „Alteingesessene“ zusammentun. Für erfolgreiche Reformen brauche es zwei Voraussetzungen: den kritischen Blick und das Wissen um Durchsetzungsstrategien. Ersteres ginge verloren, je länger man sich in einer Partei engagiert; Letzteres brauche langjährige politische Erfahrung. Aus dieser Perspektive erscheinen generationenübergreifende (Frauen-)Netzwerke eine vielversprechende Strategie zu sein, um Vereinzelung von Frauen aufzulösen und Konkurrenzsituationen produktiv bearbeiten zu können.

Eine Interviewte fasst die Situation wie folgt zusammen: Frauen müssten lernen, gemeinsam **mit** Männern und **ohne** die Männer, „*Seilschaften zu bilden*“. 27 Jahre kommunalpolitische Erfahrung haben die Kommunalpolitikerin zur überzeugten Netzwerkerin gemacht. „*Frauen müssen sich mit Männern zusammentun, damit sie gewählt werden.*“ Dabei geht sie sehr pragmatisch vor: „*Wenn andere mich benutzen, benutze ich sie auch. Nur so kommt man weiter.*“ Die Politikerin verbündet sich mit Frauen wie mit Männern, je nachdem mit welchem Ziel. Es muss sich also keinesfalls gegenseitig ausschließen.

Wenn Netzwerke unter Frauen funktionstüchtig sein sollen, dürfen sie jedoch – salopp ausgedrückt – nicht nur „ein weiterer Treff“ von Frauen sein. Dann muss im Vorfeld nicht nur überlegt sein, wer mit wem sinnvollerweise vernetzt werden kann und soll, sondern es gilt auch, sich Klarheit über Ziele und Methoden zu verschaffen. Sollen bestimmte Themen parteiübergreifend durchgesetzt werden? Soll der weibliche Nachwuchs in den eigenen Reihen gefördert werden? Die Vernetzungsformen und -beteiligten hängen maßgeblich von dem Zweck ab. Und auch Männer können strategische Bündnispartner sein.

### 3.5 Bewältigungsstrategien

Die Kritik an bestimmten Aspekten der politischen Kultur und an den institutionellen Rahmenbedingungen, das geäußerte Unbehagen hinsichtlich öffentlicher Auftritte und die Schilderungen von frauendiskriminierenden Mechanismen und Erfahrungen sind Ausdruck durchaus vorhandener Unzufriedenheit. Trotzdem fällt die individuelle Kosten-Nutzen-Bilanz der Frauen offensichtlich nicht so negativ aus, dass sie der Kommunalpolitik den Rücken kehren. Im Gegenteil, sie bleiben nicht nur bis zum Ende der Legislaturperiode, sondern unter Umständen sechs Mandatsperioden und 27 Jahre. Wie geht das? Wie gehen sie damit um, durch äußere Gegebenheiten teilweise von der uneingeschränkten Umsetzung ihres Vorhabens, etwas für andere und für sich selbst zu tun, abgehalten zu werden?

Die Intensivinterviews ermöglichen Einblicke in die – bewussten und unbewussten – Bewältigungsstrategien der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen. Darunter ist in Anlehnung an andere Forschungen zur Situation von Frauen in politischen Führungspositionen „das Ensemble an intrapersonalen Einstellungen, an Motivationsleistungen, an Reflexionsvermögen und daraus resultierenden Handlungsformen [zu verstehen], das Frauen in politischen Führungspositionen dazu befähigt, den Belastungen, Unwägbarkeiten und Ambivalenzen des politischen Alltags gewachsen zu sein“ (Lukoschat 2006: 123).

### 3.5.1 Prioritäten und Pragmatismus

Die Ausübung eines kommunalen Mandates ist eine enorm zeit- und kräftezehrende Angelegenheit. Vor allem für diejenigen, die aufgrund ihres auf Beruf, Familie und Ehrenamt orientierten Lebensmodells sehr mit ihrer Zeit haushalten müssen, für diejenigen, die einer kleinen Fraktion angehören und die Arbeit deshalb nur auf wenige Schultern verteilen können sowie für diejenigen, bei denen sich als „alte Häsinnen“ im kommunalpolitischen Geschäft nicht nur die positiven, sondern auch die negativen Erfahrungen kräftezehrend aufaddiert haben, gilt es, Ressourcen zu schonen. Sie praktizieren deshalb im Verlauf ihrer Mandatszeit(en) zunehmend die Strategie, ihre Aktivitäten sehr bewusst zu gestalten. Auf vier Amtsperioden in einer kleinen Fraktion zurückblickend, bilanziert eine frühere Physiotherapeutin und jetzige Ruheständlerin: *„Ich habe gelernt, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. [...] Früher bin ich aus Verantwortung überall hingetrabt. Jetzt differenziere ich mehr, ich gehe ökonomischer mit meiner Zeit um.“*

In der Abwägung dessen, wofür sie sich einsetzen will, beschreibt eine pragmatisch veranlagte Kommunalpolitikerin mit jahrelanger Oppositionserfahrung ihre innere Marschroute wie folgt: *„Ich versuche eine Balance zu finden zwischen dem, was mich interessiert und antreibt, und dem, was machbar ist.“* Machbar sind aus Sicht einer Interviewpartnerin, die Kultur zu ihrem „**Lebenselixier**“ erklärt hat und diesbezüglich versucht, private und politische Interessen gleichzeitig zu verfolgen, Vorhaben, zwischen deren Anfang und Ende ein überschaubarer Zeitraum liegt und für die sich Bündnispartnerinnen und -partner mobilisieren lassen. *„Es ist mein Ziel, punktuell bestimmte Dinge zu machen, aber nicht mehr längerfristig bindend, und nur noch im Zusammenhang mit Leuten, die bereit sind, Unterstützung zu geben. Man muss nicht immer für alles Verantwortung übernehmen.“*

Auch die Themen, für die man sich engagiert, wollen wohlausgewählt sein. Einige Interviewte, unter anderem die zum sechsten Mal gewählte und damit erfahrenste Stadträtin, weisen darauf hin, dass weniger hier in der Regel mehr ist. *„Man sollte sich nicht verzetteln, indem man alles wissen muss, sondern man sollte sich ein, zwei Spezialgebiete suchen und auf diesen dann weitergehen. Aber da sollte man dann wirklich so gut sein, dass kein anderer einem was vormachen kann.“*

Die Mühlen in der Kommunalpolitik mahlen langsam und oft erfordert es mehrere Anläufe, bis ein Vorhaben tatsächlich umgesetzt ist. Zu erfahren, wie mühsam und schwerfällig das politische Geschäft sein kann, war für die Mehrheit der Befragten keine leichte Übung. Umso wichtiger ist es aus Sicht der interviewten Stadt- und Gemeinderätinnen, nicht vorschnell aufzugeben. Ein Jahr musste die jetzt vom politischen Geschäft begeisterte gleich-

stellungs- und familienpolitische Sprecherin ihrer Fraktion und stellvertretende Stadtverordnetenvorsteherin damals um die Bewilligung des Neubaus des Kinderhorts kämpfen und hat ihre Lektion bis heute gelernt: *„Wenn man etwas nicht geschafft hat, probiert man es noch mal auf anderen Wegen.“* Dabei gilt es, eine gewisse Gelassenheit zu entwickeln, dass es zum normalen politischen Geschäft gehört, möglicherweise auch mal keine Mehrheiten für ein Vorhaben zu bekommen. Obwohl sie erst zwei Jahre dabei ist, hat die Erste Bürgermeisterin und Mandatsträgerin dies bereits gelernt: *„Dann lasse ich es erst mal, dann muss man erst aufs Neue überlegen, wie man damit weiter verfährt. Da bin ich jetzt auch nicht die Panikfrau. Wenn man mal eine Idee nicht durchkriegt, dann ist das so.“*

### 3.5.2 Mehrfachorientierung und Unabhängigkeit

In irgendeiner Form erwähnen alle Interviewpartnerinnen, dass sie sich um „innere Unabhängigkeit“ bemühen bzw. diese bereits erreicht hätten. Das hat zum einen damit zu tun, dass sie aufgrund des ehrenamtlichen Zuschnitts des kommunalen Mandates keine unmittelbare Abhängigkeit spüren, sondern die Niederlegung des Mandates als Möglichkeit immer vor Augen haben. Obwohl sich bisher keine ihrer Befürchtungen hinsichtlich des kommunalpolitischen Geschäfts im erwarteten Maße erfüllt hat, entlastet es die durch ihren Ehemann versorgte 44-jährige Einsteigerin, sich jederzeit aus der Politik verabschieden zu können: *„Ich kann sagen, Ihr könnt mich alle mal. Ich kann von heute auf morgen alles hinschmeißen. Es kann mich keiner zwingen, das hier zu machen.“* Zur finanziellen Unabhängigkeit kommt hinzu, dass für die Interviewpartnerinnen das kommunalpolitische Mandat kein Sprungbrett für eine weiterführende Karriere in der Politik darstellt. Damit reihen sie sich in die große Mehrheit von 96 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen ein, die den Beweggrund ‚Ich sah damals die Möglichkeit, eine politische Karriere zu starten‘ verneint haben.<sup>94</sup>

Auch die Verbindung zu anderen Formen des ehrenamtlichen Engagements, welches die Politikerinnen in der Regel nicht aufgegeben haben, verleiht ihnen Unabhängigkeit. Die Präsidentin des lokalen Lions Clubs, nur eine von zahlreichen Funktionen der Kommunalpolitikerin, hat mehrere ehrenamtliche Standbeine und bangt daher nicht um ein mögliches kommunalpolitisches Ende: *„Wer neidisch ist, kann das gern sein. Ich hänge nicht an diesen Positionen. Ich kann mir andere Möglichkeiten aussuchen, wo ich weitermachen kann.“*

All dies erlaubt den Kommunalpolitikerinnen hinsichtlich der Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen, aber auch hinsichtlich der Verfolgung von politischen Zielen, persönliche Prioritäten setzen zu können. Das scheint ihnen inmitten der vielfältigen inneren und äußeren Erwartungen und Ansprüche Orientierung und Sicherheit zu geben.

Für die erwerbstätigen Kommunalpolitikerinnen steht in der Abwägung Beruf versus Kommunalpolitik der Beruf deutlich an erster Stelle. Der Broterwerb geht vor. Und Stadt- und Gemeinderätinnen mit Familienaufgaben fühlen sich ihrer Familie trotz Mandat weiterhin deutlich verpflichtet: Da fällt die Abwägung zwischen Hausaufgabenbetreuung

<sup>94</sup> Geißel (1999: 132) weist jedoch darauf hin, dass der Fakt, dass der Einstieg in die Kommunalpolitik nicht aus Karriere-Gründen erfolgt, nicht heißt, dass die Kommunalpolitikerinnen keine politischen Karriere-Ambitionen hätten und eine weitergehende politische Karriere ausschließen würden. Karriereziele seien nur nicht ausschlaggebend für die Mandatsentscheidung gewesen.



und Betreuung des kranken Kindes einerseits und Teilnahme an der Ausschusssitzung andererseits im Falle fehlender familiärer Unterstützung auch einmal zuungunsten der Ausschusssitzung aus.

Kommunalpolitikerinnen bewahren sich mit dieser Haltung ihre lebensnotwendigen Ressourcen, seien sie materieller oder psychohygienischer Natur. Es sind Ressourcen, die ihnen zugleich Rückhalt bei der Ausübung ihres kommunalpolitischen Mandates geben.

Die vergleichsweise hohe innere und äußere Unabhängigkeit vom Mandat bedeutet für die Kommunalpolitikerinnen auch, dass sie den politischen Inhalten Vorrang geben können, die ihnen persönlich besonders wichtig sind. Sie sehen sich unter Umständen weniger in der Pflicht, sich auf „faule“ politische Kompromisse einlassen zu müssen. Sie brauchen sich weder aus Karriere Zwecken zu verbiegen, noch sich dem Fraktionszwang zu unterwerfen, wenn dieser ihren Überzeugungen entgegensteht. Stattdessen können sie die eigenen Ziele sowie die Zuverlässigkeit und Verantwortung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern oben anstellen. Eine Kommunalpolitikerin aus den neuen Bundesländern, die damals mit dem Vorsatz, sich für demokratische Grundrechte einzusetzen, angetreten ist, begreift die Verantwortung gegenüber den Wählerinnen und Wählern als das oberste Gebot: *„Man muss sich immer dessen bewusst sein, dass man die Dinge für die tut, die einen gewählt haben.“* Auch in der sechsten Amtsperiode hat sich daran für eine andere Interviewpartnerin nichts geändert. *„Ich bin auch weiterhin ein Rebell, wenn es darum geht, dass ich von der Bevölkerung gewählt bin und darum auch das tue, was für die Bevölkerung richtig ist.“*

Auch Geißel (1999: 190) beschreibt die „Mehrfachorientierung“ von Kommunalpolitikerinnen auf verschiedene Lebensbereiche als von den Interviewten wahrgenommene Quelle innerer Unabhängigkeit. Ihre Rollen „als Berufstätige, Partnerinnen, Freundinnen, Mütter und Politikerinnen“ ermöglichen ihnen, in unterschiedlichen Lebensbereichen zu Hause zu sein und eröffnen ihnen nach eigener Selbsteinschätzung die Freiheit, „eher unkonventionell [zu] handeln“. Damit vermeiden sie die „eigentümliche Verflachung“ eines Lebens, das nur in der Öffentlichkeit stattfindet, aber auch die Einbußen, die ein nur auf Privates orientiertes Leben mit sich bringt (Arendt 1997: 87; 48). Das Innovationspotenzial, das im dreifachen Lebensentwurf und in der daraus resultierenden Unabhängigkeit der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen für Politik und Gesellschaft verborgen liegt, ist also ein Grund mehr, mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen.

# IV.

## Wege und Erfahrungen hauptamtlicher Kommunal- politikerinnen

Landrätinnen, Oberbürgermeisterinnen und hauptamtlich gewählte Bürgermeisterinnen haben die Kommunalpolitik zu ihrem Beruf gemacht. Was hat die Frauen motiviert, Berufspolitikerin zu werden? Wie gelingt der Aufstieg in eine solche kommunalpolitische Spitzenfunktion? Auf welche inneren Ressourcen und äußere Unterstützung bauen die Kommunalpolitikerinnen? Und welche Erfahrungen machen sie als Stadt- und Landkreischefinnen?

Die gesonderte Darstellung der Werdegänge und Erfahrungen der Kommunalpolitikerinnen in hauptamtlichen Leitungspositionen bot sich aus zwei Gründen an: Zum einen wurde bei den Hauptamtlichen methodisch ausschließlich qualitativ, in Form von Intensivinterviews, gearbeitet. Zum anderen weisen die Werdegänge und Erfahrungen von Berufspolitikerinnen spezifische Unterschiede zu den ehrenamtlichen Politikerinnen auf, die entsprechend herausgearbeitet werden sollten. Zum Abschluss des Kapitels werden Unterschiede wie Gemeinsamkeiten zwischen den ehrenamtlichen und den hauptamtlichen Politikerinnen nochmals kursorisch zusammengefasst.

### 4.1 Methodisches Vorgehen

Die hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen wurden zum einen mittels 15 explorativer Intensivinterviews untersucht. Die Gespräche mit den Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen dauerten ein bis zwei Stunden und wurden mit Zustimmung der Befragten aufgezeichnet.<sup>95</sup> Für die Auswertung wurden die Interviews transkribiert und die Daten anonymisiert.

Zum anderen wurden die qualitativen Daten aus den Intensivinterviews um quantitative Daten ergänzt. Dazu wurden zentrale soziodemografische Daten der amtierenden Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen per schriftlicher Abfrage oder durch Analyse veröffentlichter Lebensläufe für die Untersuchung aufbereitet.

---

<sup>95</sup> Eine Interviewpartnerin stimmte der elektronischen Aufzeichnung des Gespräches nicht zu; hier dokumentierte die Interviewerin das Gesagte per Hand.

### 4.1.1 Explorative Intensivinterviews

Die Interviewpartnerinnen wurden so ausgewählt, dass mögliche Einflussfaktoren auf Werdegänge und Erfahrungen in kommunalpolitischen Spitzenpositionen möglichst breit erfasst werden konnten.

Im ersten Schritt wurden **strukturelle** Faktoren wie Position und Parteizugehörigkeit berücksichtigt. Es gibt in Deutschland aktuell etwa 600 hauptamtliche Bürgermeisterinnen<sup>96</sup>, 35 Oberbürgermeisterinnen und 21 Landrätinnen.<sup>97</sup> Für die vorliegende Untersuchung wurden sieben hauptamtliche Bürgermeisterinnen, drei Landrätinnen und fünf Oberbürgermeisterinnen interviewt. Die befragten Kommunalpolitikerinnen gehören den im Bundestag vertretenen politischen Parteien an,<sup>98</sup> zwei sind parteilos. Sie regieren Kommunen unterschiedlicher Größe in unterschiedlichen Bundesländern. Der zweite Auswahlschritt berücksichtigte die **biografischen** Einflussfaktoren. Hier wurde auf eine vielfältige Zusammensetzung der Interviewpartnerinnen hinsichtlich ihres Lebens- und Dienstalters sowie ihrer Lebenssituation geachtet.

Die ausgewählten Kommunalpolitikerinnen wurden anhand eines Leitfadens interviewt. Die Fragen bzw. Fragenkomplexe leiteten sich aus den Fragestellungen der Untersuchung ab und wurden vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes formuliert und strukturiert.

Inhalte und Struktur des Leitfadens ähneln dem Interviewleitfaden für die Intensivinterviews mit den ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen. Auch bei den Hauptamtlichen liegt der Schwerpunkt auf den inneren und äußeren Faktoren, welche die kommunalpolitische Laufbahn – in diesem Fall den kommunalpolitischen Aufstieg – begünstigt haben. Die Fragen zur Arbeits- und Lebenssituation, zum Aufstieg in das Amt und zu dessen Ausübung sind entsprechend auf Berufspolitikerinnen, also Frauen in kommunalen Spitzenpositionen, zugeschnitten.

Folgende Themenbereiche wurden mittels offener Fragen abgefragt:

- | aktuelle Arbeits- und Lebenssituation,
- | Verlauf der kommunalpolitischen Laufbahn,
- | Erfolgsfaktoren und Hürden der politischen Laufbahn,
- | Vereinbarkeit des Amtes mit Privat- bzw. Familienleben,
- | Beschreibung und Bewertung des Amtes,
- | frauenspezifische Erfahrungen und Reflexionen,
- | Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Kommunalpolitik.

96 Die Zahlen müssen mit einem „etwa“ versehen werden, weil die Datenlage zu Kommunalpolitikerinnen hier keine präzisen Aussagen zulässt (**siehe Abschnitt 2.3**) und die je nach Bundesland unterschiedlichen Zeitpunkte von Kommunalwahlen und Zeitdauern von kommunalen Legislaturperioden eine punktgenaue Aktualisierung der Zahlen zusätzlich erschweren.

97 Stand: August 2008.

98 Jeweils fünf sind Mitglieder von CDU/CSU und SPD, jeweils eine ist Mitglied der FDP, von Bündnis 90/Die Grünen und Der Linken.

### 4.1.2 Soziodemografische Abfrage

Zur Analyse der persönlichen und beruflichen Voraussetzungen, welche den kommunalpolitischen Aufstieg begünstigen, wurden ergänzende soziodemografische Daten herangezogen. Hier musste eine Auswahl getroffen werden, die sowohl forschungspraktisch zu bewerkstelligen war als auch annähernd verallgemeinerbare Aussagen ermöglichte.<sup>99</sup> Aufgrund der geringen Gesamtanzahl der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen (mit Stand August 2008 insgesamt 56 Frauen) konnte hier eine Vollerhebung erfolgen.<sup>100</sup> Folgende Daten wurden analysiert:

- Angaben zur Person (Alter, Geburts- und Wohnort, Bildungsabschlüsse),
- Angaben zum Werdegang und zur Arbeitssituation (Amt, Amtsort und -dauer, vorherige [berufliche] Tätigkeit, Partei/politische Gruppierung, wöchentliche Arbeitszeit etc.),
- Angaben zur Lebenssituation (Partnerschaft, Elternschaft etc.).

Für die soziodemografische Charakterisierung der ca. 600 hauptamtlichen Bürgermeisterinnen wird auf die Daten der kürzlich von der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) vorgelegten Studie „Beruf Bürgermeister/in“ zurückgegriffen. Hier wurden in einer repräsentativen Erhebung bundesweit 128 Bürgermeisterinnen befragt, sodass annähernd vergleichbare soziodemografische Daten zur Arbeits- und Lebenssituation dieser Gruppe von Kommunalpolitikerinnen vorliegen.<sup>101</sup> Diese werden bei der Ergebnisdarstellung entsprechend vergleichend einbezogen (Bertelsmann Stiftung et al. 2008; Forschungsgruppe Wahlen Telefonfeld GmbH 2008).

Anders als bei den ehrenamtlichen Stadt- und Gemeinderätinnen (**siehe Kap. III**) basieren die im Folgenden dargestellten Tendenzen vornehmlich auf den Ergebnissen der explorativen Intensivinterviews und somit auf einer qualitativen Datengewinnung und -auswertung. Die vereinzelt dargestellten Prozentangaben gehen auf die soziodemografische Abfrage zurück; der Fokus liegt jedoch auf den aus den Intensivinterviews herausgearbeiteten Tendenzen. Diese beziehen sich auf drei Themenbereiche:

- Wege der kommunalen Spitzenpolitikerinnen (4.2),
- Erfahrungen als kommunale Spitzenpolitikerin (4.3),
- Persönlichkeit und Bewältigungsstrategien (4.4).

99 Eine Vollerhebung oder ein repräsentatives Auswahlverfahren hätte den Rahmen dieser Untersuchung gesprengt.

100 Die Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen, mit denen explorative Intensivinterviews geführt wurden und deren soziodemografische Daten somit bereits bekannt waren, wurden nicht nochmals befragt. Ihre Daten wurden zum Zwecke der Gesamtauswertung der soziodemografischen Daten mit den anderen Befragungsdaten zusammengefasst.

101 Da die von der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) vorliegenden Daten nicht durchgängig nach ehrenamtlichen, hauptamtlichen, männlichen und weiblichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern unterscheiden, lässt sich kein hundertprozentig akkurater Vergleich zwischen den jeweiligen Teilstichproben vornehmen. Die Angaben zum Geschlechtervergleich beziehen sich (auch in der weiteren Ergebnisdarstellung) in der Regel auf ehrenamtliche und hauptamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, da in der Studie von der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) beide Gruppen gemeinsam befragt wurden. Dadurch entstehen u. U. auch prozentuale Abweichungen zwischen den Daten der Teilstichprobe der hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und der Bürgermeisterinnen insgesamt (inkl. ehrenamtlicher Bürgermeisterinnen); die Prozentangaben sind somit als Tendenzen zu verstehen. Da die hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister unter den Befragten in der Bertelsmann-Studie jedoch in der deutlichen Mehrheit sind, erscheint es sinnvoll und inhaltlich vertretbar, die Daten für die Einordnung der vorliegenden Ergebnisse vergleichend heranzuziehen.

Das Kapitel schließt mit einem kursorischen Vergleich der kommunalen Berufspolitikerinnen zu den ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen (4.4.4).

## 4.2 Wege der kommunalen Spitzenpolitikerinnen

Wer sind die hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen? Wie sehen Werdegänge von Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen aus? Was sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren auf dem Weg ins kommunale Spitzenamt?

Die Ergebnisse werden entlang der wesentlichen Stationen des kommunalpolitischen Weges dargestellt: Erwerb des Potenzials für eine kommunale Spitzenposition (4.2.1); Mobilisierung des Potenzials für eine kommunale Spitzenposition (4.2.2); Entscheidungsfindung und Kandidatur (4.2.3); Wahlkampf (4.2.4).

### 4.2.1 Erwerb des Potenzials für eine kommunale Spitzenposition

Auch die hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen sind mit Voraussetzungen ausgestattet, die ihr politisches Selbstvertrauen prägen und ihre Wählbarkeit aus Sicht ihrer Parteien und der Wählerinnen und Wähler begünstigen. Sie genießen einen hohen sozialen Status, wurden zu selbstbewussten und im weitesten Sinne politischen Frauen erzogen und schlagen auch schon vor Amtsantritt politik- und/oder verwaltungsnahen Wege ein.

#### Sozialer Status

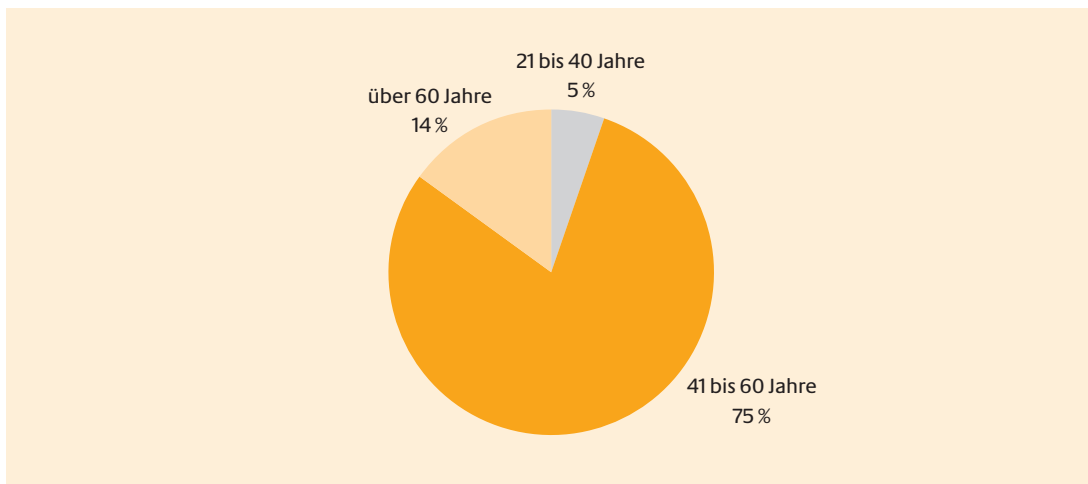
##### **Lebensalter**

Die Kommunalpolitikerinnen in hauptamtlichen Spitzenpositionen befinden sich mehrheitlich in ihrer zweiten Lebenshälfte. 89 Prozent von ihnen sind über 40 Jahre alt; die überwiegende Mehrheit ist zwischen 40 und 60 Jahre alt. Bei ihrem Amtsantritt befindet sich knapp jede zweite kommunale Spitzenpolitikerin in der Altersspanne zwischen 40 und 50 und etwa jede vierte zwischen 50 und 60 Jahren.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Die Prozentzahlen addieren sich nicht immer zu 100 Prozent auf, weil teilweise nicht von allen Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen entsprechende Daten vorliegen. Der fehlende Prozentteil entspricht den jeweils fehlenden Daten.

Abb. 4.1: Alter der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen (N=56)



61 Prozent der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen sind in ihrer ersten Legislaturperiode; 25 Prozent in ihrer zweiten; und immerhin 14 Prozent der Kommunalpolitikerinnen wurden schon zwei- oder dreimal wiedergewählt.

Wie bei den ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen erörtert (**siehe Abschnitt 3.2.1**), steht Lebensalter für die persönliche und berufliche Etablierung und damit für Lebens- und Berufserfahrung einerseits sowie für familiäre Abkömmlichkeit andererseits. Deshalb überrascht es nicht, dass sich hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen überwiegend in der zweiten Lebenshälfte befinden.<sup>103</sup> Der Einstieg in das kommunale Spitzenamt ist im Prinzip umso früher möglich, je schneller die beruflich-politische Befähigung für das Amt erworben wird und die Familienphase beendet ist.

Auch die repräsentative Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) über Bürgermeisterinnen und Bürgermeister bestätigt diese Einschätzung: 92 Prozent der dort befragten hauptamtlichen Bürgermeisterinnen sind 40 Jahre und älter; vier von fünf Bürgermeisterinnen gehören der Altersgruppe zwischen 40 und 60 Jahren an. Aus der Studie der Bertelsmann Stiftung et al. geht auch hervor, dass Bürgermeisterinnen tendenziell jünger sind als Bürgermeister. Die Frauen haben jeweils höhere Anteile an den Altersgruppen der 40- bis 50- und der 50- bis 60-jährigen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister; dafür sind die Männer bei den über 60-Jährigen deutlich überrepräsentiert. 89 Prozent der Bürgermeisterinnen, aber nur 72 Prozent der Bürgermeister sind zwischen 40 und 60 Jahre alt.

### Bildungs- und Erwerbsstatus

Die befragten Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen sind deutlich überdurchschnittlich gebildete und berufsorientierte Frauen. Fast zwei Drittel haben (Fach-)Abitur; 68 Prozent sind Akademikerinnen<sup>104</sup>, von denen 16 Prozent eine Promotion abgeschlossen haben. Ein Fünftel hat eine Berufsausbildung absolviert.

<sup>103</sup> Auch die Interviewbefragung von 19 Oberbürgermeisterinnen von Scholz (2004: 132) ergab, dass diese sich mehrheitlich im Alter zwischen 40 und 60 Jahren befinden.

<sup>104</sup> Die Akademikerinnen übersteigen den Anteil der Frauen mit Abitur, weil in drei Fällen Realschulabschluss plus abgeschlossene Berufsausbildung den Hochschulzugang ermöglicht haben.

In zwei Interviews wird der Bildungsstatus explizit als ein wichtiges Kriterium für die Wählbarkeit der Kandidatin erwähnt. In einem Fall handelt es sich um eine Universitätsstadt; hier erwiesen sich die Tätigkeit als Wissenschaftlerin und der Dokortitel der Kandidatin als wichtige Voraussetzung: *„Wer hier Oberbürgermeister werden will, der sollte den Geruch Universität an sich haben.“*

Im anderen Fall wurde in den Parteikreisen zunächst bemängelt, dass die Kandidatin keinen akademischen Abschluss vorweisen konnte, weil dies den Akademikerinnen und Akademikern vor Ort angeblich nicht zugemutet werden konnte: *„Ich war eben nicht das Modell, das man gern vorgezeigt hätte, diesen Überflieger, der schon etwas darstellt“.*<sup>105</sup>

Zum Zeitpunkt ihrer Kandidaturen waren die interviewten (Ober-)Bürgermeisterinnen und Landrätinnen sämtlich berufstätig: zwei Drittel im Kontext von Landes- und Kommunalverwaltungen oder als Landtagsabgeordnete sowie ein Drittel als Angestellte und selbstständige Freiberuflerinnen außerhalb von Politik und Verwaltung.

Die in der Bertelsmann-Studie (2008) befragten hauptamtlichen Bürgermeisterinnen weisen mit 65 Prozent Akademikerinnen ein vergleichbar hohes Bildungsniveau auf wie die Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen, im Vergleich hat jedoch ein etwas geringerer Anteil promoviert. Vor Amtsantritt waren die Bürgermeisterinnen gleichfalls durchgängig erwerbstätig, davon 57 Prozent als Politikerin oder als Angestellte im öffentlichen Dienst.

### **Regionale Verbundenheit**

Die überwiegende Mehrheit der befragten Stadt- und Landkreischefinnen ist ihrer Geburtsregion treu geblieben. Etwa jede fünfte Kommunalpolitikerin ist in dem Ort geboren, den sie heute regiert; rund 40 Prozent sind aus demselben Bundesland zugezogen. Das scheint nicht nur für ihre Bekanntheit, sondern auch für ihre kommunalpolitische Motivation ausschlaggebend zu sein: *„Ich fühle mich hier wohl und ich möchte, dass auch andere sich wohlfühlen. [...] Es lohnt sich, für die Heimat zu arbeiten.“*

Laut Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 24 f.) ist etwa jede dritte der befragten hauptamtlichen Bürgermeisterinnen in dem Ort, dem sie jetzt vorstehen, geboren. Knapp ein weiteres Drittel ist in dem Ort oder in der näheren Umgebung aufgewachsen. Die hauptamtlichen Bürgermeisterinnen sind somit ähnlich örtlich verwurzelt wie die in der vorliegenden Studie befragten Politikerinnen. Sie unterscheiden sich diesbezüglich auch nicht von ihren Amtskollegen – insgesamt gesehen, kommen 70 Prozent der befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeister aus der Region und lediglich 30 Prozent „von auswärts“. Scholz (2004) fand in ihrer Untersuchung heraus, dass die Oberbürgermeisterinnen zu keinem Zeitpunkt ihren Lebensmittelpunkt außerhalb eines Umkreises von etwa 100 km hatten.

---

<sup>105</sup> Da die Interviewte als geschiedene, alleinerziehende und berufstätige Mutter ohne Kirchenzugehörigkeit jedoch auch hinsichtlich anderer Kriterien vom klassischen Kommunalpolitikerinnen- und Kommunalpolitiker-Bild abwich, kann nicht eingeschätzt werden, inwieweit der fehlende Akademikerinnen-Status nur als unverfänglicherer Vorwand diente.

### Familiensituation

Vier Fünftel der befragten kommunalen Spitzenpolitikerinnen leben in fester Partnerschaft. Zwei Drittel sind verheiratet und haben Kinder, davon die Hälfte ein Kind, die andere Hälfte zwei bis drei Kinder. Drei von den 56 Befragten haben mehr als drei Kinder.

Die Daten von der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) ähneln auch diesbezüglich denen der vorliegenden Studie. 72 Prozent der hauptamtlichen Bürgermeisterinnen sind verheiratet; ebenfalls 72 Prozent haben Kinder. Jede Vierte ist ledig, geschieden/getrennt oder verwitwet; neun von zehn hauptamtlichen Bürgermeisterinnen geben an, keinen Partner zu haben. Im Vergleich zwischen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern ergibt sich allerdings, dass die Frauen seltener verheiratet sind als die Männer sowie seltener Kinder haben. Ein kommunalpolitisches Spitzenamt ist für Männer also besser als für Frauen mit Partnerschaft und Kindern vereinbar (**siehe Abschnitt 4.2.3**).

### Familiäre Prägungen

Die Interviews mit den Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen lassen darauf schließen, dass die späteren Kommunalpolitikerinnen bereits im Kindes- und Jugendalter zu ambitionierten und im weitesten Sinne politischen Frauen erzogen wurden. Sie erhielten so das Rüstzeug, um in ihrem späteren Leben ein anspruchsvolles Lebensmodell umsetzen zu können, das eine dreifache Orientierung – auf Beruf, Familie und Politik – umfasst.

Die Herkunftsfamilie hat den Kommunalpolitikerinnen in der Regel Selbstbewusstsein und/oder erste politische Erfahrungen mitgegeben. Zum einen berichten einige der Interviewten davon, als älteste Schwester – teilweise als Ersatz für die verstorbene oder kranke Mutter – schon früh Verantwortung in der Familie übernommen zu haben. Hier hätten sie früh lernen müssen, *„eine Familie zusammenzuhalten, [...] unterschiedliche Dinge unter einen Hut zu bringen“*.

Zum anderen berichten einige Kommunalpolitikerinnen, von den Eltern dahingehend geprägt oder inspiriert worden zu sein, sich nicht auf die klassische weibliche Geschlechterrolle zu beschränken: *„Ich habe gern mit Autos gespielt, bin gern Indianerhäuptling gewesen. [...] Die [Eltern] haben mich groß werden lassen, wie ich das wollte. [...] Ich habe einfach immer nur das getan, was ich für mich als richtig empfand.“*

Berufstätige Mütter und unterstützende Väter wirkten in der Regel als Vorbilder, während traditionelle Lebensformen der Eltern eher als „abschreckende Beispiele“ wahrgenommen wurden und bei den betroffenen Frauen den Entschluss reifen ließen, sich beruflich zu engagieren und sich nicht auf die klassische Frauenrolle zu beschränken.

Bei einigen der Interviewten waren Angehörige der Herkunftsfamilie, teilweise über mehrere Generationen, selbst politisch engagiert, zumindest aber politisch interessiert. Das familiäre politische Interesse und Engagement haben die Neugier und die Wissbegierde der Töchter geweckt. Auch spielen die Zeitläufe und politisch herausragende Ereignisse für die Politisierung eine wichtige Rolle, z. B. der Bau und der Fall der Berliner Mauer, die Achtundsechziger- und die Willy-Brandt-Ära.



Ihr Lebensmotto beschreibt eine Interviewte als *„Man muss es nur versuchen und in die Hand nehmen und sich nicht davon abbringen lassen“*. In der Kinder- und Jugendzeit seien ihr *„Beharrlichkeit und Sich-nicht-unterkriegen-Lassen“* mitgegeben worden.

Die gelingende (politische) Sozialisation zu selbstbewussten jungen 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, wobei die Familie in der Regel der Bereich ist, der die Prioritäten vorgibt. Kennzeichnend ist dennoch, dass nur die wenigsten Frauen familienbedingt das politische Engagement und/oder die Erwerbstätigkeit für längere Phasen komplett ausgesetzt haben.<sup>106</sup>

Mit der Übernahme des kommunalen Spitzenamtes beginnt nun – für die Mehrheit der Frauen erstmals in ihrem Leben – der Lebensabschnitt, in dem der Karriere, die berufliches und politisches Engagement miteinander vereint, Vorrang gegeben wird.

#### Politik-, Verwaltungs- und Führungserfahrung

Die Kandidatur für das kommunale Spitzenamt wurde zwar von keiner der Interviewten gezielt angestrebt; jedoch verfügen die Frauen aufgrund ihrer ausgeprägten Berufsorientierung und ihres frühen Parteibeitritts über berufliche und außerberufliche Erfahrungen, die eine kommunalpolitische Karriere befördern. Da die Kernaufgaben eines kommunalen Spitzenamtes neben der Repräsentation der Kommune nach außen darin bestehen, den Gemeinde- und Stadtrat bzw. Kreistag politisch zu führen und die Verwaltung zu leiten, bilden zum einen Politik- und Verwaltungserfahrung sowie zum anderen Führungserfahrung wichtige Grundlagen.

#### Politiknähe

Alle Interviewten haben auf ihrem Weg zur hauptamtlichen Kommunalpolitikerin Politiknähe erworben: durch ehrenamtliches (partei-)politisches Engagement und/oder durch politiknahe berufliche Tätigkeiten. Die Mehrheit ist vor ihrer Amtsübernahme langjährig, d. h. mindestens zehn und zur Hälfte länger als 20 Jahre, politisch aktiv gewesen.

Die parteizugehörigen Kommunalpolitikerinnen aus den alten Bundesländern treten – bis auf eine Ausnahme – früh, d. h. während der Ausbildung bzw. des Berufseinstiegs, mit ca. 20 Jahren, in die Partei ein. *„Man wollte mitwirken. [...] Ich wollte einfach verändern. Ich wusste von meinem Elternhaus, meinen Großeltern, [...] man muss sich engagieren, man muss in Strukturen reingehen, um zu verändern.“*

<sup>106</sup> Vier Interviewte hatten mehrjährige Familienphasen, in denen die Erwerbstätigkeit und/oder das politische Engagement reduziert oder unterbrochen wurden und sie in einem klassischen „Ernährermodell“ gelebt haben.

Der Beitritt zu einer Partei erfolgte bei den parteizugehörigen Interviewten mehrheitlich auf eigene Initiative, bei einigen kam die Anregung aus der Familie, durch den Partner oder während des Studiums durch Ansprache von Kommilitoninnen und Kommilitonen.

Das parteipolitische Engagement ist jedoch nicht zwangsläufig ein aktives oder kontinuierliches: Zwei Frauen bezeichnen ihren anfänglichen Status in der Partei mit dem Begriff der „**Karteileiche**“. Zwei weitere Frauen unterbrechen ihr parteipolitisches Engagement, das bereits in die Ansprache auf eine Gemeinderatskandidatur bzw. in einige Jahre Ratsmitgliedschaft mündete, aufgrund familiär bedingter Umzüge.<sup>107</sup> *„Eine ganz klassische Frauenbiografie. [...] Man verlässt den Lebensraum, fängt irgendwo neu an, wo einen keiner kennt. Dann diese Doppelbelastung, Familie und Beruf – da ist für Politik wirklich kein Raum.“*

Eine Interviewte steigt nach etwa einem Jahrzehnt der zeitlichen Auslastung mit Beruf und Familie auf Bitten aus dem politischen Umfeld wieder in die Parteiarbeit ein; eine andere auf eigene Initiative am (dann nicht mehr so) neuen Wohnort. Beide bekleiden schnell parteipolitische Leitungsfunktionen. Eine dritte Interviewte hatte sich nach ihrer Abwahl auf landespolitischer Ebene etwa drei Jahre komplett aus der Politik zurückgezogen und kehrte auf Bitten ihrer Partei für die Kandidatur zur Bezirksbürgermeisterin wieder in die Politik zurück.

Die drei der vier Interviewten aus den neuen Bundesländern, die zu DDR-Zeiten keine Mitglieder einer Partei waren, steigen nach der Wende und somit altersmäßig später in die Partei- und Kommunalpolitik ein. Eine tritt unmittelbar nach der Wende in ihre Partei ein; eine andere wird Parteimitglied in zeitlichem Zusammenhang mit ihrer Kandidatur zur Oberbürgermeisterin; die dritte ist bis heute parteilos. Die vierte Interviewte war zu DDR-Zeiten SED-Mitglied und verblieb nach der Wende bei der PDS bzw. bei Der Linken.

Das bürgerschaftliche Engagement scheint eine eher geringe Rolle für die Politisierung der Interviewten zu spielen. Im deutlichen Unterschied zu den ehrenamtlichen Politikerinnen gehen sie vielmehr den **direkten** Weg über die Parteien; nur einige der späteren kommunalen Spitzenpolitikerinnen engagieren sich zuvor in zivilgesellschaftlichen Engagementbereichen. Nur eine der Oberbürgermeisterinnen kommt über langjähriges bürgerschaftliches Engagement – gegen Ende auch in ehrenamtlichen Führungsämtern mit Personalverantwortung – zur Parteipolitik. Sie wird von ihrer jetzigen Partei angesprochen, für den Gemeinderat zu kandidieren, und tritt dieser Partei bei, als sie als Nachrückerin in den Gemeinderat einzieht. Im Rückblick beschreibt sie ihren Weg als „*Stufenplan*“: *„Es war immer ein bisschen mehr, immer kam ein bisschen dazu.“*<sup>108</sup>

Über ein hohes Maß an Politikerfahrungen verfügen diejenigen Kommunalpolitikerinnen, die früh in eine Partei eingetreten sind, schnell parteipolitische Funktionen übernommen haben, für die Partei im Gemeinderat oder Kreistag tätig waren und hauptamtlich als

107 Eine von den beiden trat damals sogar aus der Partei aus, weil sie keine – Zitat – „Karteileiche“ sein wollte. Bei ihrem politischen Wiedereinstieg trat sie wieder in dieselbe Partei ein.

108 Der „Stufenplan“ enthielt folgende Schritte: Mitgliedschaft im Bürgerverein; Vorsitz des Trägervereins Bürgerhaus; Besuch von Stadtratssitzungen; Nachrückerin im Stadtrat und Parteieintritt; stellvertretender Fraktionsvorsitz; Fraktionsvorsitz; Oberbürgermeisterin.

Abgeordnete und/oder Mitarbeiterin der Fraktion im Landtag bzw. Senat mitgearbeitet haben. Nur eine von ihnen ist Juristin; die anderen haben interessanterweise nicht unbedingt typisch politiknahe Berufe: Bankkauffrau, Krankenschwester, Lehrerin und Psychologin.

Die Wege einiger Interviewter zeigen, dass politische Erfahrungen auch außerhalb von Parteien und von kürzerer Dauer für ein kommunales Spitzenamt reichen können. Ihre Kontakte zur Politik basieren vorwiegend auf beruflichen oder anderweitig bedingten Konstellationen. Sie haben als Parteilose kandidiert oder sind erst spät einer Partei beigetreten.

Die Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 26; 31) bestätigt das in der Regel langjährige partei- bzw. kommunalpolitische Engagement der Kommunalpolitikerinnen vor Amtsantritt. 40 Prozent der Bürgermeisterinnen sind vor Amtsübernahme bereits 20 Jahre und mehr kommunalpolitisch aktiv gewesen; weitere 37 Prozent zwischen zehn und 20 Jahren. Auch werden Geschlechterunterschiede bezüglich des Engagements angedeutet: Die männlichen Bürgermeister waren durchschnittlich **länger** engagiert (was jedoch möglicherweise mit dem geringeren Durchschnittsalter der Frauen zusammenhängt); dagegen war im Vergleich zu ihren Amtskollegen eine **größere** Anzahl Bürgermeisterinnen vor ihrem Amtsantritt kommunalpolitisch engagiert.

### **Verwaltungsnähe**

Jeweils 39 Prozent der derzeitigen Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen mit Hochschulabschluss sind Juristinnen oder Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen; nur ein Fünftel Naturwissenschaftlerinnen.

Die Mehrheit der interviewten Frauen hat auf ihrem Weg zur kommunalen Spitzenpolitikerin Verwaltungsnähe erworben: durch den erlernten Beruf und/oder durch verwaltungsnah berufliche Tätigkeiten. Nur eine Minderheit verfügte vor Amtsantritt über keine Verwaltungserfahrung.

Einige haben einen verwaltungsnahen Beruf als Juristin oder als Verwaltungsfachwirtin ausgeübt; die Mehrheit hat im Laufe ihres beruflich-politischen Werdegangs in Verwaltungen oder verwaltungsnah gearbeitet: in Kommunalverwaltungen, in Landesverwaltungen, als Verwaltungsleiterin eines kommunalen Betriebes und als stellvertretende Bürgermeisterin. Die Frauen, die in Verwaltungen oder verwaltungsnah gearbeitet haben, haben nicht zwingend einschlägige Berufe, sondern sind Betriebswirtin, Krankenschwester, Philosophin/Pädagogin und Lehrerin.

Unter dem Stichwort Politik- und Verwaltungsnähe ist der Werdegang einer Juristin, die heute als Oberbürgermeisterin tätig ist, beispielhaft: Sie war bereits früh in eine Partei eingetreten, war jedoch nach einigen Jahren Ratstätigkeit umzugsbedingt und wegen familiärer Pflichten für mehrere Jahre aus dem politischen Ehrenamt ausgestiegen. Sie war in dieser Zeit jedoch immer politik- und verwaltungsnah, in unterschiedlichen Landesbehörden und zuletzt als Fraktionsmitarbeiterin im Landtag, tätig. Zudem blieb sie über ihren Ehemann, den örtlichen Parteivorsitzenden, die ganze Zeit über der Politik verbunden. Nachdem ihre Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen nicht mehr bestanden, übernahm

sie selbst den Parteivorsitz und wurde Mitglied des Stadtrates, bevor sie anschließend zur Oberbürgermeisterin gewählt wurde.

Einen eher ungewöhnlichen Lebenslauf für eine Frau in einer kommunalen Spitzenposition – aus Sicht der alten Bundesländer – weist dagegen eine promovierte Ingenieurin auf. Dies ist vor allem auf die zeitgeschichtlichen Konstellationen zurückzuführen: Nach der Wende war sie auf Ansprache einer Partei hin in den Stadtrat eingezogen. Zwei Jahre später trat sie zeitgleich mit der Oberbürgermeister-Kandidatur in die Partei ein.

### **Politisierende Berufe und politikermöglichende berufliche Rahmenbedingungen**

Die zum Teil doch recht unterschiedlichen Werdegänge der Interviewten zeigen, dass die Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung keineswegs eine endgültige Festlegung für oder gegen die Kommunalpolitik mit sich bringen muss. Zwar prädestinieren manche Berufe bzw. Tätigkeiten mehr als andere für die Berufspolitik. In den sogenannten „politiknahen Berufen“ werden Kompetenzen gefordert und gefördert, die denen „in Parteien und Parlamenten ähnlich sind: innovative, wenig fremdbestimmte Art der Tätigkeit, ein hohes Maß an Kontakten und Kommunikation, öffentliche Netzwerkarbeit“ (Geißel 1999: 33).

Aber wie die Lehrerinnen, Krankenschwestern, Psychologinnen, Bankkauffrauen, Betriebswirtschaftlerinnen, Philosophinnen und Pädagoginnen unter den Interviewten zeigen, können auch Frauen mit anderen beruflichen Hintergründen kommunale Spitzenpolitikerinnen werden, solange sie die notwendige Politik- und Verwaltungserfahrung auf anderen Wegen erworben haben.

Zugleich sind bestimmte Berufe politiknäher bzw. politisierender, als man auf den ersten Blick vermuten würde. So hat die konkrete Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Eltern aus unterschiedlichen sozialen Milieus bei den beiden Lehrerinnen aus der Untersuchungsgruppe deutlich zu ihrem Entschluss beigetragen, in die Politik zu gehen.

Die Diplom-Psychologin unter den kommunalen Spitzenpolitikerinnen sieht eine enge Verbindung zwischen ihrem psychologischen und ihrem politischen Interesse: *„Mich haben der Niederschlag gesellschaftlicher Verhältnisse im Individuum und die Möglichkeiten des Individuums, die Gesellschaft zu beeinflussen, immer besonders interessiert. Aus meiner Sicht ist der Zusammenhang zur Politik konsequent.“* Sie nimmt für sich in Anspruch, mit einem psychologisch geprägten Selbst- und Weltverständnis zu agieren und geht davon aus, *„dass Menschen sich ändern können, dass sie sich innerhalb ihrer Verhältnisse bewegen und dass Politik auf diese Verhältnisse Einfluss nehmen muss“*.

Schließlich lässt sich auch außerhalb des Berufes politische Erfahrung sammeln, wenn die beruflichen Rahmenbedingungen dies zulassen und sie den Betroffenen die zeitlichen Freiräume ermöglichen, sich zu engagieren. Bestimmte berufliche Kontexte, wie z. B. Freiberuflichkeit, bieten hierfür bessere Rahmenbedingungen als andere. Als wichtige Kriterien für die Vereinbarkeit von Beruf mit politischem Engagement sind hier vor allem „Zeitflexibilität, professionelle Unabhängigkeit, finanzielle Sicherheit und unkomplizierte Möglichkeiten der Karriereunterbrechung“ zu nennen (Norris/Lovenduski 1995, zit. n. Geißel 1999: 33).

Die Berufsgruppen der von Scholz (2004) interviewten Oberbürgermeisterinnen bestätigen die These von den politikermöglichenden Berufen. Über die Juristinnen und Lehrerinnen hinaus ist auch hier ein recht breites Spektrum an Berufen zu finden, darunter jeweils eine Rechtsanwalts- und Notarsgehilfin, eine Steuerberaterin, eine Werbeökonomin, eine Ärztin, eine Beschäftigungstherapeutin, eine Kinderkrankenschwester, eine Fotografin sowie zwei Architektinnen.

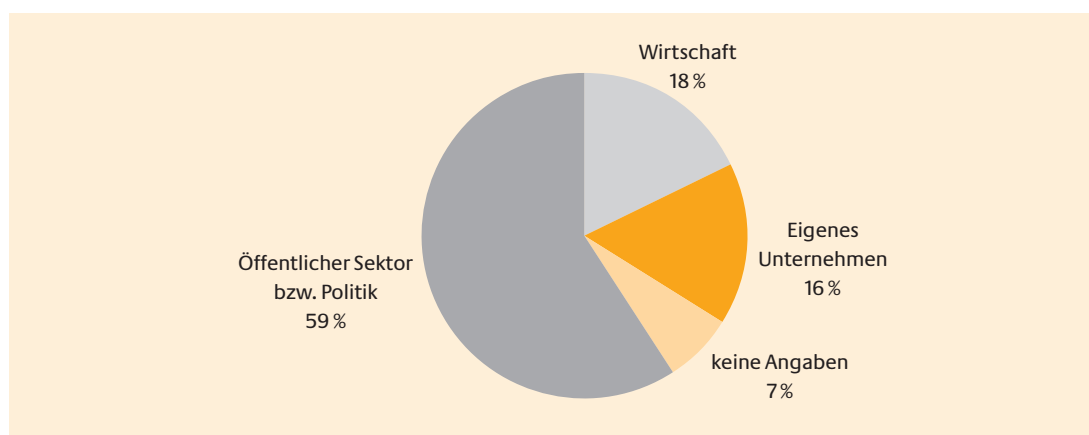
Unter dem Aspekt, wie der Anteil von Frauen in kommunalen Spitzenämtern erhöht werden kann, bleibt festzuhalten, dass der Pool an Frauen, die für ein solches Amt rekrutiert werden können, weit über die „klassischen“ politik- und verwaltungsnahen Berufe hinausreicht und damit auch eine Bereicherung für die Kommunalpolitik verbunden sein kann. Denn möglicherweise bringen gerade Frauen mit anderen beruflichen Hintergründen neue oder erfrischende Sichtweisen und Aspekte in das Verwaltungshandeln ein.

### **Führungserfahrung und Erfahrung im öffentlichen Sektor**

Stadt- und Landkreischefin ist eine Führungsposition im öffentlichen Sektor. Aus der soziodemografischen Abfrage geht hervor, dass ein gutes Drittel der derzeitigen Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen Erfahrung mit Personalverantwortung aus ihrem Berufsleben mitbringt, entweder als leitende Angestellte oder als Freiberuflerinnen. Für knapp über die Hälfte ist das Amt die erste berufliche Führungsposition. Jedoch deuten die Interviews an, dass die Frauen innerparteilich und/oder im Rahmen von bürgerschaftlichem Engagement Führungserfahrung sammeln konnten.

59 Prozent der derzeitigen Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen kennen den öffentlichen Sektor bzw. die Politik aus eigener beruflicher Erfahrung. Der kleinere Teil – jeweils knapp ein Fünftel – war vorher in der Wirtschaft angestellt oder als selbstständige Unternehmerin tätig.

**Abb. 4.2: Erwerbsektoren der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen vor Amtsantritt (N=56)**



### 4.2.2 Mobilisierung des Potenzials für eine kommunale Spitzenposition

Die befragten hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen stammen mehrheitlich aus der „bürgerlichen Mitte“ der Gesellschaft und bringen von daher gute Dispositionen mit, von der Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger ihrer Kommune gewählt und als Repräsentantin akzeptiert zu werden. Nicht alle Frauen, die dieses Potenzial mitbringen, werden jedoch Kandidatinnen oder Gewinnerinnen des Chefsessels einer Gemeinde oder eines Landkreises. Wie sieht der Weg zur Kandidatur aus? Auf welche inneren und äußeren Ressourcen greifen die Kommunalpolitikerinnen zurück?

#### Entwicklungsmöglichkeiten und Netzwerke

Wie die Interviews zeigen, hat die Mehrheit der kommunalen Spitzenpolitikerinnen, die einer Partei angehören, eine parteipolitische Laufbahn hinter sich. Sie haben innerparteilich Chancen bekommen und ergriffen, Gremienerfahrung zu sammeln und Führungsfunktionen zu übernehmen. Sie haben sich ehrenamtlich **„von unten nach oben gearbeitet“**. Bis auf wenige Ausnahmen waren die späteren Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen alle ehrenamtlich in der Kommunalpolitik für ihre Partei tätig; die Mehrheit hat zusätzlich in innerparteilichen Führungsgremien mitgewirkt bzw. diese geleitet. Mehrheitlich waren sie zum Zeitpunkt der Spitzenkandidatur oder zuvor zeitweise hauptamtlich für die Partei tätig gewesen. Dadurch konnten sie nicht nur wichtige Kompetenzen erwerben, sondern auch ihr Können und ihre Loyalität unter Beweis stellen.

Für die beiden parteilosen Kommunalpolitikerinnen waren beruflich geknüpfte Netzwerke die Wegbereiter zur Kandidatur: *„Sie müssen die richtigen Leute kennen. [...] Netzwerke sind entscheidend. [...] Ich hatte das richtige Netzwerk für das, was ich machen wollte, denn ich bin nicht in einer Partei groß geworden.“* Die eine der beiden Parteilosen leitete einen kommunalen Betrieb; die andere war in der Landesverwaltung die Ansprechpartnerin für die kommunalen Spitzenkräfte der Region, beide verfügten hierdurch über Verwaltungserfahrung und Kontakte zur Politik.

Dennoch war der Schritt in die Kandidatur für das Spitzenamt keineswegs leicht, in der Regel wurden die Frauen erst „getestet“. Hierfür sei beispielhaft von einer Bürgermeisterin berichtet: Nach jahrelanger Tätigkeit für Verbände, Landes- und Kommunalverwaltungen war in ihr der Entschluss gereift, hauptberuflich Politik machen zu wollen und für den Landtag zu kandidieren. Im örtlichen Parteiverband, in dem sie trotz frühen Parteibeitritts bis dato eher wenig in Erscheinung getreten war, hatte sie **„ihren Männern“** verkündet: *„Ich möchte jetzt gern in die Politik.“* Daraufhin bekam sie im Sinne eines von ihr als **„Vorführung“** empfundenen Tests einen Wahlkreis zugewiesen, wo ihre Chancen wegen der sehr etablierten Kandidatin einer anderen Partei äußerst gering waren. Die Männer lehnten sich entspannt zurück und sendeten folgende Signale: *„Wir wollen doch mal sehen. Entweder schafft es die Kleine oder sie stößt sich die Hörner ab.“* Seit ihrem Wahlsieg hatte sie die Unterstützung aus ihrer Partei in der Tasche. Wenige Monate nach ihrem Einzug in das Landesparlament baten sie dieselben Männer um die Übernahme eines kommunalen Hauptamtes, aus dem heraus sie in der nächsten Legislaturperiode Bürgermeisterin wurde.

Zwei Interviewte berichten, dass für die Ansprache auf bestimmte Positionen durchaus auch der Bedarf nach Frauen aufgrund interner Quoten- oder Quorenregelungen wichtig gewesen sei. Eine Interviewpartnerin meint, dass neben ihren Kompetenzen und der erworbenen Anerkennung als „**ordentliche Sozialpolitikerin**“ auch die Quote ausschlaggebend gewesen sei: *„Ich wäre nicht hier, wenn es die Quote nicht gäbe, da bin ich mir ziemlich sicher. Dennoch habe ich mich nie als Quotenfrau gefühlt [...]. Ich bin anerkannt. Wenn ich eine Quotenfrau wäre, würde ich niemals diese Wahlergebnisse einfahren. Ich leiste nebenbei auch noch was.“*

Bei weiteren zwei Interviewten sind die Parteien auf die Frauen zugegangen, um sie als – zunächst – parteilose Kandidatinnen für den Stadtrat zu gewinnen. Die Ansprache lohnte sich, denn beide wurden kurze Zeit später nicht nur Parteimitglieder, sondern in der nächsten Legislaturperiode sogar Fraktionsvorsitzende bzw. Kandidatin für das Oberbürgermeisteramt.

Die interviewten Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen sind, was die parteipolitischen Erfahrungen betrifft, Schritt für Schritt in ihre spätere Spitzenposition „hineingewachsen“. Zugleich haben sie sich in besonderer Weise profiliert und ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Dennoch bleiben bestimmte politische Konstellationen und die Ansprache von außen notwendig, um die Spitzenkandidaturen der Frauen auf den Weg zu bringen.

#### Politische Konstellationen

Damit Frauen für kommunale Führungspositionen vorgeschlagen werden, müssen in der Regel besondere politische Konstellationen gegeben sein. Sei es, dass nach Jahren der „Alleinherrschaft“ einer Partei nun andere Parteien zum Zuge kommen und vermeintliche Außenseiter eine Chance erhalten; sei es, dass der langjährige Bürgermeister oder Landrat überraschend zurücktritt, verstirbt oder in den Ruhestand geht, sodass die Position für neue Gesichter frei wird.

Analysiert man die politischen Daten der Amtsvorgänger – immer Männer – der befragten Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen, so ergibt sich folgendes Bild: In immerhin knapp 40 Prozent der Fälle wechselt mit Amtsübernahme durch eine Frau auch die politische Parteizugehörigkeit des Stadt- oder Landkreisoberhauptes.<sup>109</sup> Bei 57 Prozent der derzeitigen kommunalen Spitzenpolitikerinnen gehört der Amtsvorgänger der gleichen Partei an bzw. ist – wie sie selbst auch – parteilos.

Doch unabhängig davon, ob der Amtsvorgänger aus der eigenen oder einer anderen Partei kommt, bei der Mehrheit der Interviewten geht es vorrangig um die **Abwahl** ihres Amtsvorgängers. Hier erfüllen die Frauen das von den Parteien vermutete Bedürfnis der Wählerinnen und Wähler nach „**frischem Wind**“ und „**neuem Zeitgeist**“, nach jemandem, der Stagnation überwindet sowie Wendungen und Veränderungen herbeiführt, die mit dem aktuellen Amtsinhaber nicht mehr für möglich gehalten werden.

---

<sup>109</sup> In etwa gleich vielen Fällen des Amtsinhaber-Wechsels übernimmt jeweils die andere Volkspartei das politische Ruder.

Die Interviewpartnerinnen vermuten, dass in den Frauen die „Chance, [...] den nicht so ganz beliebten Amtsinhaber loszuwerden“, gewittert wird: zum einen, weil sie bislang wenig oder gar nicht öffentlich in Erscheinung getreten und damit „nicht negativ mit irgendwelchen Dingen behaftet“ sind; zum anderen, weil die gängigen Vorstellungen eines weniger skandalträchtigen und korruptionsanfälligen Politikstils von Frauen den Wahlerfolg der Kandidatin begünstigen.

Wie dieses „Kontrastprinzip“ (Scholz 2004: 158) funktioniert, sei hier kurz an einem Beispiel geschildert. Wegen der Probleme mit dem vorherigen Oberbürgermeister wollte der desillusionierte örtliche Parteivorsitzende sein Amt abgeben; somit wurde die Interviewte zunächst überraschend Stadtverbandsvorsitzende ihrer Partei. Als der Oberbürgermeister mit einer Klage juristisch belangt wurde, wurde kurzfristig eine Urwahl angesetzt. Die Wahl eines neuen Kandidaten musste schnell über die Bühne gehen, zugleich war dem Stadtverband sehr bewusst, die Bevölkerung „neu überzeugen“ zu müssen. Das meinte man am besten mit der örtlichen Parteivorsitzenden schaffen zu können – eine Annahme, die sich als richtig herausstellte.

Ob eine Frau die Chance auf eine Kandidatur zu einem kommunalpolitischen Spitzenamt bekommt, hängt, wie die Interviews zeigen, nicht zuletzt von der innerparteilichen Konkurrenz durch männliche Kandidaten und dies wiederum von den prognostizierten Erfolgsaussichten ab. Je unwahrscheinlicher der Wahlgewinn aufgrund eines etablierten Kandidaten aus einer anderen Partei erscheint, desto weniger wagen männliche Parteikollegen die Kandidatur und desto weiter stehen die Türen einer Frau offen. Hier kann nur gemutmaßt werden, dass diese Kandidatinnen die Wählerinnen und Wähler dann eher **trotz** ihrer Partei statt **wegen** ihrer Partei überzeugen.<sup>110</sup>

Wie einige Interviews zeigen, kann eine neue weibliche Kandidatin besondere Aufmerksamkeit erlangen und die Wählerinnen und Wähler anregen, ihr Kreuz nicht nur entlang altbewährter Parteilinien zu machen, sondern die kandidierenden **Personen** genauer ins Visier zu nehmen. Diese Konstellation nennt Scholz (2004: 156) das „Verlegenheits-Prinzip“: „Wenn der Wahlgewinn als aussichtslos erklärt wurde, mangelt es in der Regel an männlichen Interessenten für die Kandidatur“ – und dann „schlägt die Stunde der Frauen“. Einige der Oberbürgermeisterinnen in der Untersuchung von Scholz sind auf diesem Wege nominiert worden.

In einer solchen Situation müssen die potenziellen Kandidatinnen für sich selbst differenziert abwägen, wie hoch ihre Erfolgswahrscheinlichkeiten tatsächlich sind. Eine Interviewte hat genau aus der Überlegung heraus – „*Ich wollte mich nicht verheizen lassen*“ – zunächst gezögert, die Kandidatur anzunehmen, es dann aber letztlich getan. Für alle überraschend gewann sie die Wahl gegen den etablierten Amtsvorgänger aus einer anderen Partei.

Auch als Krisenmanagerinnen oder sogenannte „Trümmerfrauen“ erhalten Frauen bevorzugt die Chance für ein kommunales Spitzenamt. Eine der beiden parteilosen Interviewten

<sup>110</sup> Scholz (2004: 157) interpretiert die Offenheit, mit der ihre Interviewpartnerinnen über sich selbst als „Verlegenheits-Kandidatinnen“ sprechen, als eine Form des Selbstlobs. Obwohl die Lage als aussichtslos eingeschätzt wurde, haben sie es geschafft und sind daraus umso selbstbewusster hervorgegangen.



berichtet, dass man bei ihr vor der Tür stand, weil sie ihren Ort – zehn Jahre zuvor noch als Kurort renommiert – aus der wirtschaftlichen Krise holen sollte: *„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.“*

#### Impulse aus dem Umfeld

Obwohl es sich bei den Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen um politisch engagierte und erfahrene Frauen handelt, die auch über einen gewissen Bekanntheitsgrad verfügen, wird der Vorschlag zur Kandidatur tendenziell von außen an sie herangetragen; nur sehr selten brachten sie sich von sich aus ins politische Spiel. Bei der Mehrheit der Interviewpartnerinnen erfolgte die Ansprache aus der Partei, bei einer von ihnen zusätzlich durch ihren Partner; nur zwei haben sich ihrer Partei selbst vorgeschlagen.

In einem Fall verlief die Ansprache nicht direkt über die Ortsgruppe, da die Interviewte in einer benachbarten Stadt parteipolitisch engagiert war, aber in der Stadt, die sie heute regiert, ihre Kanzlei hatte. Ein parteiübergreifend zusammengesetzter **„Stammtisch aus Kulturschaffenden“** hatte nach einem Gegenkandidaten zum Amtsinhaber für die erstmals anstehende Direktwahl gesucht. Als die idealen Auswahlkriterien – Frau, Juristin, mit partei- und kommunalpolitischer Erfahrung – genannt wurden, schlug ein Kollege aus der Kanzlei sie vor. Kurz darauf wurde sie von einem hochrangigen Parteikollegen angesprochen.

Zwei Interviewte wurden jeweils von ihren Ehemännern auf die Idee gebracht zu kandidieren. Eine schildert die Situation folgendermaßen: *„Und dann habe ich abends aus dem Fenster geschaut. Also Sie können sich die Stadt von damals nicht vorstellen; es ist nicht die Stadt, die Sie heute sehen. Das war wirklich beklemmend, es tat sich überhaupt nichts mehr. Und ich wohnte ja hier. Dann habe ich zu meinem Mann gesagt: ‚Sag mal, kannst du dir nicht vorstellen, hier OB zu werden?‘. Der entgegnete: ‚Mach du das doch mal!‘“*

Nur zwei Kommunalpolitikerinnen aus unserer Untersuchung haben selbst die Initiative für ihre Kandidatur ergriffen. Eine war bereits Gemeinderätin und arbeitete in der kommunalen Verwaltung. Als ihre Partei Überlegungen zu möglichen Kandidatinnen und Kandidaten für die Oberbürgermeisterwahl anstellte, drohte die Kandidatur daran zu scheitern, dass sie eine Frau war: *„Wen haben wir? Am bekanntesten ist die [Nachname der Interviewten], aber eine Frau bei uns hier in [Name der Region]?“* Doch damit wurde ungewollt erst recht der Ehrgeiz der Interviewten angestachelt: *„Dann dachte ich: Das ist doch wohl der Gipfel. Zum Arbeiten bin ich ständig gut genug, jetzt kriegen sie auf einmal Angst. Das war der Auslöser, dass sie so Angst hatten, dass in [Name der Region] keine Frau gewählt wird. Da dachte ich, das will ich sehen. Ich glaube, sonst hätte ich nicht kandidiert.“*

Im anderen Fall musste die Betroffene zwei Anläufe unternehmen, um Bürgermeisterin zu werden. Die erste Kandidatur war auf ihren eigenen Vorschlag erfolgt und führte am Ende nicht zum Wahlsieg. Nach fünf Jahren Ehrenamt als stellvertretende Bürgermeisterin und Ratsfrau war die zweite Kandidatur deutlich leichter, obwohl sie die Einzige von den Interviewten ist, die von ihrer Partei bis heute nicht so unterstützt wird, wie sie es sich wünschen würde – und wie sie es teilweise von anderen Parteien erfährt.

Inzwischen in ihrer zweiten Amtsperiode und von Beruf Lehrerin, war die heutige Bürgermeisterin damals erst einige Jahre vor ihrer ersten Kandidatur nach langjähriger familienbedingter Politik- und Parteipause in die Parteipolitik zurückgekehrt und hatte die Leitung des kommunalpolitischen Arbeitskreises der Partei übernommen. Die nächste Wahl nahte und der Parteikollege, der bei der letzten Wahl kandidiert und knapp verloren hatte, stand aufgrund seiner Tätigkeit in der Landespolitik nicht mehr zur Verfügung. Der örtliche Parteiverband saß 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.“*

Zwar wurde ihre Kandidatur am Ende **„geschluckt“**, doch die Unterstützung derjenigen, **„die das Sagen in so einer Partei haben“**, bekam sie nicht. *„Die Männer haben sich alle zurückgezogen und mich bäugt, wie ich das mache.“* Von den Männern hatte wiederum keiner Interesse an der Kandidatur, *„weil jeder wusste, dass man nur verlieren kann“<sup>111</sup>*. Die Wahl verlor die Interviewte dann auch, aber in der Öffentlichkeit und in der Presse waren ihre Leistungen positiv aufgefallen: *„Die [Partei] hat ein politisches Talent. Die Frage ist, ob sie [die Partei] das überhaupt schon gemerkt hat.“*

Dennoch habe sie damals positive Bilanz gezogen: *„Ich kam mir Gott sei Dank nicht wie der Verlierer vor, weil das für mich ein Abenteuer war. Ich habe wahnsinnig viel gelernt und profitiert, auch von diesem Alleingang und dass mich die Frauen unterstützt haben, dass man eine kleine Crew hat. Ich hätte nie gedacht, dass man mit 50 noch so viel lernen kann. Und so etwas anderes, das fand ich toll.“*

Bei ihrer zweiten Kandidatur war sie schließlich erfolgreich. Im Rückblick sieht sie als einen wichtigen Faktor 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 als **„stillschweigender Förderer“** hinter den Kulissen agiert. *„Er hat nie ein Wort verloren, aber ich weiß, dass er im Ort sehr viel Gutes über mich gesagt hat.“* Er habe sie bei Veranstaltungen **„unauffällig an seine Seite geholt“** und sie auch allein zu Aktivitäten geschickt. *„Das war natürlich eine gute Starthilfe, weil der Mann von der Bevölkerung geliebt wurde.“*

Die Geschichte dieser Bürgermeisterin zeigt drei Aspekte exemplarisch auf: Hartnäckigkeit lohnt sich. Politik kann man lernen. Parteien sind manchmal doch nicht mehr als die Summe ihrer Teile, sondern bestehen aus einzelnen, mehr und weniger unterstützenden Menschen.

Obwohl die Rolle von Mentorinnen und Mentoren für die politische Karriere vielfach beschrieben worden ist, erwähnt bemerkenswerterweise nur eine der interviewten Bürgermeisterinnen, auf ihrem Weg informell eine Mentorin und einen Mentor in der Partei

---

<sup>111</sup> Wie oben beschrieben, war hier die politische Konstellation eines etablierten Bürgermeisters einer anderen Partei gegeben und damit der innerparteiliche Wettstreit um die Kandidatur sehr begrenzten.

gehabt zu haben. Auch Foster (2000: 280) hat in ihrer Befragung festgestellt, dass kommunale Führungsfrauen deutlich seltener von der Unterstützung durch Mentorinnen oder Mentoren berichten als Frauen in Spitzenpositionen der Landes- und Bundesebene. 13 Prozent der von ihr befragten Bürgermeisterinnen gaben an, durch Mentoring unterstützt zu werden; 87 Prozent verneinten.

Eher selten wird die kommunalpolitische Karriere längerfristig im Voraus geplant oder gar strategisch eingefädelt. „**Hat sich so ergeben**“ oder „**So etwas kann man sich nicht vornehmen**“ sind diesbezüglich typische Statements der Interviewten. Die Frauen erwerben vielmehr „**nebenher**“ und nicht aus vorrangig karriereorientierten Motiven heraus die Voraussetzungen – parteipolitisches Engagement und/oder berufliche Netzwerke –, die unter bestimmten politischen Konstellationen das politische Umfeld der Frauen davon überzeugen, dass sie die am besten geeigneten Spitzenkandidatinnen für die nächste Wahl sind.

Damit Frauen – auch wenn sie aufgrund ihrer Berufs- und Politikerfahrung über ein maximales Potenzial verfügen – eine kommunalpolitische Karriere für sich in Betracht ziehen, sind zum einen entsprechende Anstöße und Ansprache von außen notwendig, zum anderen eine Lebenssituation, in der die Politik realistisch mit anderen Lebensbereichen vereinbar erscheint. Auch Geißel kommt zu dem Schluss, dass in einer bestimmten Lebensphase **nicht aktiv verfolgte** Karriereziele keinesfalls mit **nicht vorhandenen** Karrierezielen verwechselt werden sollten (Geißel 1999: 116 ff.), und die interessantere Frage ist, wann und unter welchen Umständen dieses Potenzial entfaltet wird.

### 4.2.3 Entscheidungsfindung und Kandidatur

Wie sind die Interviewten mit dem Angebot, für ein kommunales Spitzenamt zu kandidieren, umgegangen?

Vielfach haben die Frauen damit nicht gerechnet oder es zunächst sogar als „**Versuchsballon**“ oder als „**Schnapsidee**“ abgetan. Um diese Reaktionsweisen zu erklären, erscheint Schöler-Machers (1994) Begriff des „Selbstentwurfes“ passend. Die Frauen können es sich schlicht „**nicht vorstellen**“, Oberbürgermeisterin zu sein. Der Beruf der kommunalen Spitzenpolitikerin fehlt so sehr im Selbstentwurf von Frauen, dass sie diesen nur unter besonderen Umständen und nach eingehender Prüfung der Rahmenbedingungen für sich in Betracht ziehen.

Für die Entscheidung, die Kandidatur anzunehmen oder abzulehnen, haben die Befragten von wenigen Tagen bis zu einem Dreivierteljahr Zeit. Über die engsten familiären Bezugspersonen hinaus werden Freundinnen und Freunde sowie Vertrauenspersonen aus dem politischen Umfeld um Rat gefragt.

Welche Fragen stellen sie sich und anderen im Entscheidungsprozess; welche Bedenken haben sie? Und welche Antworten finden sie?

### Geht das? Erfolgswahrscheinlichkeit und Karriereplanung

Zu den Fragen gehören in erster Linie Einschätzungen, wie aussichtsreich die Kandidatur eigentlich ist. Wie wahrscheinlich der eigene Wahlsieg ist, machen die Interviewten u. a. an folgenden Punkten fest: Wie stark sind die Gegenkandidatinnen und Gegenkandidaten, insbesondere der aktuelle Amtsinhaber? Wie wird die Unterstützung aus der eigenen Partei ausfallen? Wie wichtig ist der „Stallgeruch“? Wie wichtig ist es, aus diesem Ort zu kommen? Wie werde ich als Frau ankommen?

Den Frauen ist sehr bewusst, was für ein Schritt, auch in die Öffentlichkeit, die Kandidatur bedeutet: „*So einen Wahlkampf macht man nicht einfach mal mit links – stehe ich den durch?*“

Für eine Interviewte, die damals ein Landtagsmandat anstrebte und aufgrund ihrer parteipolitischen Verankerung im Nachbarort über die Ansprache auf die Kandidatur „**völlig baff**“ war, glich die Entscheidung für oder gegen die Kandidatur der sprichwörtlich bekannten Abwägung zwischen dem Spatz in der Hand, einem sicheren Listenplatz bei der nächsten Landtagswahl, und der Taube auf dem Dach, dem unwahrscheinlichen Sieg bei der Kommunalwahl.

Auch für andere Interviewte spielte die Frage beruflich-politischer Alternativen – und ob die Kandidatur zum Karriereknick oder -kick werden könnte – eine Rolle, z. B. die Aufgabe einer Lebenszeitverbeamtung für einen Status als zeitlich befristete Wahlbeamtin oder die Einschätzung des Amtes als mögliche „Einbahnstraße“, weil anschließend darunter nichts mehr geht<sup>112</sup> und darüber die Luft immer dünner wird.

Dennoch sind die Entscheidungsprozesse in einigen Fällen sehr von einer Haltung im Sinne von ‚Der Weg ist das Ziel‘ geprägt. Auch wenn die Erfolgsaussichten gering eingeschätzt werden, entscheiden sich die Frauen nicht zwingend gegen die Kandidatur für das kommunale Spitzenamt. Aus den Äußerungen von zwei Interviewten lässt sich sogar schließen, dass die geringen Gewinnchancen subjektiv den Druck auf den Schultern der Frauen etwas genommen haben: „*Eigentlich war mir daran gelegen, einigermassen gut durchzukommen und nicht ganz hinten zu landen.*“ Eine Landrätin beschreibt, dass sie nicht das Ziel gehabt hätte, gewählt zu werden. „*Es war bei mir nie die Rede davon, dass ich das auch wirklich werde.*“ Ihre Kandidatur sei eher Ausdruck für ihr Bekenntnis, sich das Amt „**zuzutrauen**“, gewesen. Dieser Zurückhaltung stehen jedoch Haltungen anderer Frauen gegenüber, die ihre Kandidatur von vornherein mit der Überzeugung „*Wir schaffen das!*“ angetreten sind.

### Kann ich das? Das Selbstvertrauen

Im Entscheidungsprozess spielen mangelndes Selbstbewusstsein oder Selbstvertrauen vordergründig keine Rolle. Im Prinzip erinnern sich nur wenige der interviewten Spitzenpolitikerinnen an eigene Bedenken, das Amt angemessen ausfüllen zu können.

Eine Interviewte – wohlgerne diejenige mit der meisten Politik- und Verwaltungserfahrung – erinnert sich: „*Es war eine typische Frauensituation. Frauen fragen sich immer: ‚Kann ich das, schaff ich das, leiste ich das, wie mache ich das mit der Familie und geht das überhaupt?‘“* Während sie das ‚Kann ich das?‘ schnell positiv für sich beantworten konnte,

<sup>112</sup> „Für Management fehlt mir die ökonomische Qualifikation, und darunter stellt mich niemand ein.“

machte ihr die Frage der Vereinbarkeit mit ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter mehr zu schaffen, als ihr lieb war: *„Ich bin vom Typ her jemand, der sagt, ich möchte eine gute Hausfrau sein. Ich bin ja noch ganz in diesen Rollen erzogen worden. Also ich hätte nie leichtfertig nicht eingekauft und im Eisschrank hätte nichts gestanden.“*

Eine Interviewpartnerin mit geringer Verwaltungserfahrung sowie eine Interviewpartnerin mit einem beruflichen Werdegang in der Wirtschaft und Erfahrungen als Landtagsabgeordnete berichten über Sorgen aufgrund ihrer fehlenden Verwaltungserfahrung. Auch hatte die Vorstellung, einen großen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Stamm, zudem seit Jahren auf eine andere Partei eingeschworen, führen zu müssen, Respekt eingeflößt.

Insgesamt äußern die Interviewten jedoch wenig Zweifel an ihrer Qualifikation; ihr umfassender politischer und/oder beruflicher Erfahrungsschatz gibt ihnen hier das notwendige Rüstzeug mit. *„Ich wusste, dass mir da so schnell keiner was vormacht.“* Wenn das fachliche Know-how an einigen Stellen möglicherweise noch fehlte, so bestand doch die Überzeugung, dass man sich dieses aneignen würde.

Dazu kommt in der Regel eine gehörige Portion Courage und Optimismus. Die oben beschriebene Entscheidungssituation zwischen „dem Spatz in der Hand“ und „der Taube auf dem Dach“ wurde zugunsten der Kandidatur für den Rathaussessel entschieden, weil potenzielle Schwierigkeiten eben auch als Herausforderungen angesehen wurden: *„Ich wollte mir und allen beweisen, dass ich das schaffe.“*

Eine weitere Interviewte vertraute trotz ihrer Sorge, es als Frau und No-Name in einer traditionellen Bergbaustadt nicht leicht zu haben, darauf, dass *„[w]enn man solide seine Arbeit macht, dann wird man irgendwann akzeptiert.“*

Dabei können die Frauen nicht nur auf eigene Ressourcen, sondern auch auf Ermutigungen durch andere zurückgreifen. Die Gespräche mit den engsten Bezugspersonen, insbesondere die Rückendeckung des Partners, bestärken sie tendenziell in ihrem Vorhaben.

Vereinzelt kommt Unterstützung auch von wohlgesonnenen politischen Vertrauten: *„Das hat mir Mut gemacht, das von [einem Parteikollegen] zu hören: ‚Das Fachliche wirst du irgendwann draufbekommen, da sehe ich nicht das Problem. Alles andere wird nicht einfach werden, aber ich sehe, dass du es schaffen könntest.‘“*

Doch ebenso häufig berichten Frauen auch darüber, dass der Gegenwind oder die ausbleibende Ermutigung aus dem Umfeld bei ihnen eine Haltung des „Jetzt-erst-recht“ ausgelöst hat. Mehrere Interviewte mussten sich beispielsweise Vorwürfe der Kompetenzüberschreitung und Selbstüberschätzung anhören: *„Wie kann eine Frau, die neu in der Szene ist, sich das anmaßen, hier zu kandidieren?“* Oder: *„Sie sind wirklich eine sympathische Frau, aber eine Frau als OB? Das geht zu weit.“* Oder: *„Was, du willst kandidieren? Hast du dir das genau überlegt? Ist das nicht ein bisschen hochgestochen?“* Oder: *„Was, du willst den [Vorname des Amtsvorgängers] kippen? Wie kommst du eigentlich auf die Idee?“*

Aus solchen Äußerungen sei ein Ansporn im Sinne von „*Na, denen werde ich es zeigen!*“ entstanden. In einem Fall entschloss sich eine spätere Oberbürgermeisterin aufgrund des Gegenwinds überhaupt erst endgültig zu ihrer Kandidatur.

### Will ich das? Die Beweggründe für das Amt

Immerhin waren die Interviewten zum Zeitpunkt ihrer Kandidatur mehrheitlich bereits als Berufspolitikerinnen oder in Landes- und Kommunalverwaltungen politiknah tätig. Welche Motive bewegten die Frauen, in ein kommunalpolitisches Spitzenamt zu wechseln?

### Lebensqualität in der Kommune

Der Mehrheit war es wichtig, sich weiterhin – wie zuvor schon bei ihrem Engagement im Stadtrat oder Kreistag – für die Lebensqualität in der Stadt bzw. im Landkreis einzusetzen. Sie sind von der Frage, was die Stadt bzw. der Landkreis braucht, angetrieben und wollen zum positiven Lebensgefühl der Bewohnerinnen und Bewohner beitragen. „*Ich wollte einfach, dass die Menschen zu ihrer Stadt stehen, dass sie sie annehmen, dass sie sie mögen, wie sie ist, dass sie aber auch daran arbeiten, dass sie noch besser wird.*“ Dabei sind sie davon überzeugt, dass die Kommune ihre Möglichkeiten noch nicht bis ins Letzte ausgeschöpft habe, und erhoffen, brachliegende Potenziale erschließen zu können.

Eine Interviewte wollte ihre persönlichen Erfahrungen in die Stadtentwicklung einbringen, um der tatsächlichen Vielfalt an Lebensmodellen besser gerecht zu werden. Als geschiedene, alleinerziehende, berufstätige Mutter ohne Kirchenzugehörigkeit sei sie häufig „*die Erste [gewesen], die so eine Situation in eine Institution brachte*“.

„*Stadtbild gestalten*“ ist mit 97 Prozent der Bürgermeisterinnen in der Bertelsmann-Studie (2008) das am häufigsten genannte Motiv für das Amt; dieser Anteil ist derselbe bei allen Befragten (inkl. der männlichen Amtsinhaber), gefolgt von „*Umgang mit Menschen*“ (Forschungsgruppe Telefonfeld GmbH 2008).

### Macht und Einfluss

Ein wichtiges Motiv, sich um die Position der Chefin der Stadt bzw. des Landkreises zu bewerben, ist die Hoffnung, in dieser Position größeren politischen Einfluss und mehr Gestaltungsmöglichkeiten zu erlangen.

Für die Interviewten, die aus dem kommunalen Mandat heraus in die erste Reihe strebten, verband sich mit dem Chefsessel die Hoffnung, für die Umsetzung von Vorhaben nicht mehr so sehr auf Mehrheiten angewiesen zu sein bzw. diese schneller herstellen zu können: „*Man muss an den ersten Platz, man braucht eine Macht.*“

Für diejenigen, die zuvor in Landesparlamenten tätig waren, ging es ferner darum, unmittelbar auf ihr Umfeld und die Menschen Einfluss nehmen zu können – einfach sichtbarere Arbeit zu machen und relevantere Entscheidungen zu treffen. „*Da [in der Kommunalpolitik] sieht man auch ganz schnell, ob das richtig oder falsch ist, man bekommt die Reaktion von den Menschen unmittelbar mit.*“

Bei einigen Interviewten ging es schlicht darum, nicht mehr anderen das Ruder zu überlassen und ihnen aus der zweiten Reihe dabei behilflich zu sein, sondern selbst „**die Weichen [zu] stellen und [zu] gestalten**“. Eine Lehrerin beschreibt den Moment, in dem sie den Entschluss gefasst hätte, von der zweiten in die erste Reihe zu wollen, folgendermaßen: *„Das war ein Anfall von Mut. Die ganze Zeit dachte ich schon, Ich kann eigentlich noch mehr. Aber wo bringe ich das unter, außer dass ich immer Männern helfe, dass sie was werden?“*

In der Bürgermeisterinnen-und-Bürgermeister-Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) werden Motive wie „das Amt als sinnvoll für die politische Laufbahn erachten“ und „der Gefallen daran, Macht auszuüben“ weder von den Bürgermeisterinnen noch von den Bürgermeistern vorrangig als Gründe für die Amtsübernahme benannt. Ersterem stimmen 15 Prozent und Letzterem 12 Prozent zu. Geschlechterrollenkonform finden die Karriere-Ambitionen mit neun Prozent vergleichsweise weniger weibliche Zustimmung, jedoch liegt die Zustimmung für „Gefallen an der Macht“ mit 16 Prozent der Frauen vor den Karriere-Ambitionen und über dem Durchschnittswert (Forschungsgruppe Telefonfeld GmbH 2008).

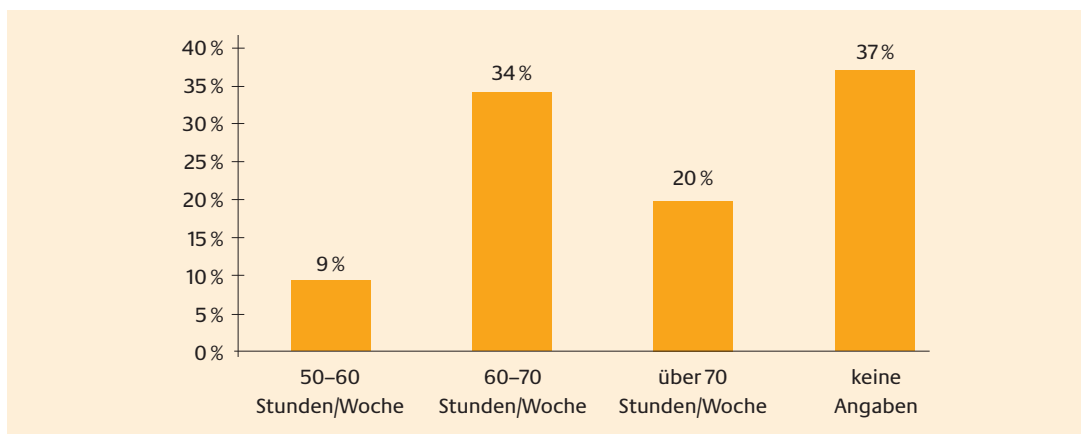
#### Schaffe ich das? Die familiären Rahmenbedingungen

Wie bereits kurz erläutert, spielen die familiären Rahmenbedingungen bzw. die Abwägung, ob sich das kommunalpolitische Amt mit der Familie realistisch vereinbaren lässt, eine entscheidende Rolle, ob sich Frauen vorstellen können, in dieser Position tätig zu sein.

Stadt- oder Landkreischefin zu sein, geht – wie auch bei Spitzenpositionen in anderen gesellschaftlichen Bereichen üblich – mit hohen zeitlichen Verpflichtungen einher. In den kommunalen Spitzenämtern liegt die Rund-um-die-Uhr-Arbeitsbelastung neben dem enormen Arbeitsanfall auch darin begründet, dass Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen sowohl die Arbeitszeiten der hauptamtlichen kommunalen Verwaltung als auch die Arbeitszeiten der ehrenamtlich tätigen Gemeinde- bzw. Kreisrätinnen und nicht zuletzt die außerhalb von üblichen Erwerbszeiten gelegenen repräsentativen Termine im eigenen Arbeitsrhythmus vereinen müssen.

35 der 56 befragten Kommunalpolitikerinnen haben bezüglich ihres Arbeitsumfangs Angaben gemacht. Bei keiner der Befragten liegt die Arbeitsbelastung unter 50 Stunden wöchentlich. Bezieht man die nicht unerhebliche Menge fehlender Daten ein, so arbeitet ein gutes Drittel der befragten Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen 60 bis 70 Stunden wöchentlich, jede Fünfte liegt mit über 70 Arbeitsstunden pro Woche noch darüber, etwa jede Zehnte darunter. Da stellt sich selbstredend die Frage, wie das Amt mit außerberuflichem Leben, insbesondere Familie, vereinbar ist.

Abb. 4.3: Wöchentlicher Arbeitsaufwand der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen (N=56)



Aus der Befragung der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) liegen repräsentative Daten hinsichtlich des Zeitaufwandes hauptamtlicher Bürgermeisterinnen und Bürgermeister vor. Die Bürgermeisterinnen arbeiten im Vergleich zu den Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen etwas weniger Stunden. 38 Prozent – der größte Anteil – geben ein Arbeitspensum zwischen 50 und 60 Stunden wöchentlich an; acht Prozent schaffen ihr Pensum in weniger als 50 Wochenstunden. Jeweils ein Viertel der Befragten wendet zwischen 60 und 70 bzw. über 70 Stunden wöchentlich für ihr Amt auf. Zwischen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern sind die Arbeitszeitunterschiede eher gering, stellt die Bertelsmann Stiftung et al. fest (2008: 41).<sup>113</sup>

### Gemeinsame Entscheidungsfindung

Die Abwägung des Für und Wider der Kandidatur für das kommunale Spitzenamt erfolgt 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 nicht nur, wenn vorhanden, Partner und Kinder in die Entscheidung für oder gegen die Kandidatur ein, sondern geben ihnen vielfach ein gewisses „Vetorecht“: *„Wenn die Familie damals Nein gesagt hätte, hätte ich das auch nicht gemacht.“* Oder: *„Es war schon ganz wichtig, dass die Familie mit im Boot war. Wenn mein Partner gesagt hätte, dass er das kritisch sieht, dann hätte ich das nicht gemacht. Aber er war eigentlich derjenige, der sagte ‚Doch, kandidiere!‘.“*

<sup>113</sup> Anhand der vorliegenden Daten aus der Bertelsmann-Studie, die nicht konsequent eine Unterscheidung nach ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern und nach Frauen und Männern ermöglichen, lässt sich kein hundertprozentig akkurater Vergleich der Teilstichproben vornehmen. Aus dem Vergleich der Arbeitszeit der hauptamtlichen Bürgermeisterinnen mit der Gesamtstichprobe (aus den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern) lässt sich jedoch ein vager Unterschied in Richtung Mehrarbeit von Frauen gegenüber Männern interpretieren: Die Arbeitszeit der hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister weicht im 50- bis 60- und im 60- bis 70-Wochenstunden-Bereich nach oben ab (43/30 Prozent im Vergleich zu durchschnittlich 38/25 Prozent bei allen hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern zusammen genommen), dafür aber im 70- bis 80-Stunden-Bereich nach unten (12 Prozent im Vergleich zu durchschnittlich 26 Prozent bei allen hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern), siehe Forschungsgruppe Wahlen Telefonfeld GmbH (2008: 85) und Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 40). Diese These müsste differenziert nachgeprüft werden; ihre Bestätigung wäre konform mit der Annahme, dass für Frauen die „Fremdheit“ in der Politik mit einem ständigen Gefühl der Unzulänglichkeit einhergeht und sie dieses im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit höherem Arbeitsaufwand zu kompensieren versuchen (Schöler-Macher 1994; Foster et al. 2000).



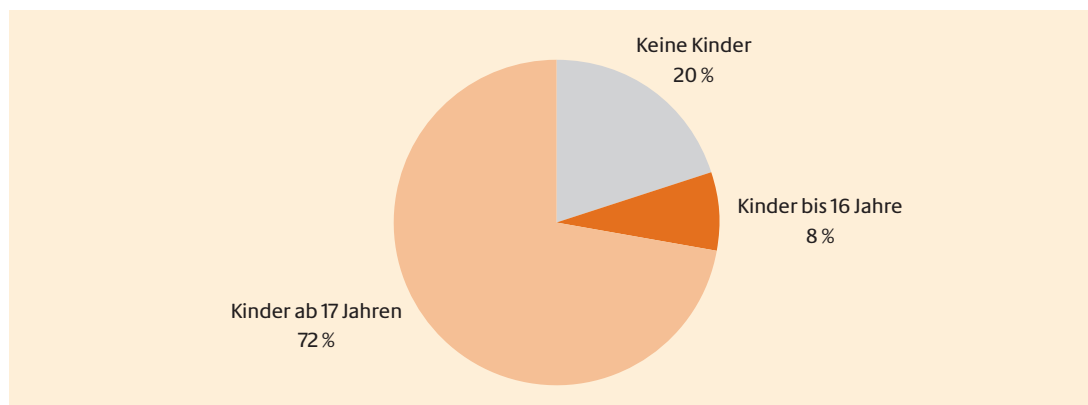
Die große Bedeutung, die die Interviewten ihren Familien beimessen, könnte zum einen dafür stehen, dass sie die bisherige Unterstützung durch Partner und/oder Kinder sehr wertschätzen und ihnen dies auch zeigen wollen, indem sie sie mitbestimmen lassen. Zum anderen streben sie keine Karriere um jeden 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.*“

Diese Befunde decken sich mit aktuellen Untersuchungen zur Situation von Müttern in Führungspositionen sowie von Doppelkarrierepaaren<sup>114</sup> mit Kindern. Hier wird sorgfältig abgewogen, ob und in welcher Form die Familie durch den nächsten Karriereschritt belastet würde und werden die nächsten Karriereschritte jeweils partnerschaftlich ausgehandelt. Das Besondere an diesen Paaren ist dabei, dass nicht automatisch die Frauen mit ihren Ambitionen zurückstecken, sondern dass auch die Männer bereit sind, ggf. Abstriche zu machen (Walther/Lukoschat 2008). Deutlich wird in diesen Untersuchungen auch, als welche kraftvolle Ressource die Familie wahrgenommen wird, die nicht im Nacken sitzt, sondern den Rücken stärkt (Lukoschat/Walther 2006).

#### Kinderbetreuung und Pflege in der Familie

Nur acht Prozent der 56 befragten Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen haben Kinder bis 16 Jahre. 63 Prozent der kommunalen Spitzenpolitikerinnen haben einen festen Partner und Kinder und bilden damit die größte Gruppe. Darüber hinaus gibt es drei weitere Lebensmodelle: Neun Frauen leben mit festen Partnern zusammen und haben keine Kinder. Drei haben Kinder und leben nicht in einer festen Partnerschaft. Eine Befragte hat keinen Partner und keine Kinder.

Abb. 4.4: Fürsorgeverpflichtungen der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen für Kinder (N=56)



Laut Bertelsmann Stiftung et al. (2008) haben elf Prozent der hauptamtlichen Bürgermeisterinnen Kinder bis zwölf Jahre und weitere zehn Prozent Kinder im Alter zwischen 13 und 17 Jahren. Das bedeutet, dass – im Vergleich zu den Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen – mehr als doppelt so viele hauptamtliche Bürgermeisterinnen Kinder unter 18 Jah-

<sup>114</sup> In der soziologischen Forschung bezeichnet der Begriff „Doppelkarrierepaare“ Konstellationen, in denen beide Partner über eine hohe Ausbildungsqualifikation und Berufsorientierung verfügen sowie jeweils eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen (Solga/Wimbauer 2005).

ren haben. Der vergleichsweise geringere Zeitaufwand für das Amt könnte eine Erklärung für die bessere Vereinbarkeit sein; die verstärkte Unterstützung der Partner bei der Kinderbetreuung wäre ein weiterer Erklärungsansatz. Während die Partner der Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen – allerdings hat nur ein knappes Drittel darüber Auskunft gegeben – zu 85 Prozent berufstätig sind, sind es die Partner der Bürgermeisterinnen nur zu 63 Prozent. Beide Einflussfaktoren scheinen somit relevant.

Die Interviews erlauben einen noch etwas differenzierteren Blick auf die familiären Situationen der Kommunalpolitikerinnen: Zehn der 15 Interviewten lebten zum Zeitpunkt der Kandidatur in festen Partnerschaften<sup>115</sup>, darunter hatten elf auch zum damaligen Zeitpunkt schon Kinder<sup>116</sup>. Drei Frauen hatten zum Zeitpunkt ihrer Kandidatur Kinder bzw. ein intensiv zu betreuendes Enkelkind unter 16 Jahren; in diesen Fällen waren die jeweiligen Partner bereit, die Situation aktiv mitzutragen. Die Interviews deuten an, dass bestehende Betreuungsaufgaben bei Amtsübernahme in der Regel verstärkt von den Partnern übernommen werden. In zwei Fällen reduzierten und flexibilisierten die Partner ihre Berufstätigkeit; in einem Fall war der Partner bereits frühverrentet. Acht Frauen hatten Kinder, die zum Zeitpunkt der Kandidatur über 16 Jahre und älter waren. Pflegeverpflichtungen für Eltern bzw. Schwiegereltern bestanden zum Zeitpunkt der Kandidatur nicht.

Auch bei den von Scholz (2004) befragten Oberbürgermeisterinnen war die Familienphase weitestgehend abgeschlossen. Dies trifft auch auf die Bürgermeisterinnen in der Untersuchung von Holuscha (1999) zu, jedoch haben hier insgesamt im Vergleich deutlich weniger Kommunalpolitikerinnen überhaupt Kinder.

Dass die Vereinbarkeitsfrage sich für hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen anders darstellt als für hauptamtliche Kommunalpolitiker, zeigt der Vergleich zwischen der Lebenssituation von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern: Nur jede fünfte weibliche Amtsinhaberin hat Kinder unter 18 Jahren; dagegen jeder dritte männliche Amtsinhaber. Bei den Bürgermeisterinnen steht zudem seltener ein Partner zur Verfügung, um ihnen den Rücken freizuhalten, da 67 Prozent der Partner selbst berufstätig sind.<sup>117</sup> Bei den Bürgermeistern sind dagegen nur 53 Prozent der Ehefrauen berufstätig (Bertelsmann Stiftung et al. 2008).

Die Zugangsbarrieren zu einer kommunalen Spitzenposition scheinen für Frauen mit noch nicht erwachsenen Kindern deutlich höher zu sein, u. a. weil sie auf weniger Unterstützung durch ihre Partner zurückgreifen können als Männer in einer vergleichbaren Situation. Es ist davon auszugehen, dass sie sich deshalb häufiger gegen eine Kandidatur entscheiden als Männer. Um der Unterrepräsentanz von Frauen in kommunalen Führungspositionen nachhaltig entgegenzuwirken, sind also Veränderungen in den gesellschaftlichen Rollen wie in

---

115 Zum Zeitpunkt des Interviews hatten zwei weitere Frauen feste Partner; es blieb jedoch unklar, ob die Partnerschaften auch schon zum Zeitpunkt der Kandidatur bestanden.

116 Von den elf Müttern waren zwei zeitweise alleinerziehende voll berufstätige Mütter, jedoch vor der Zeit ihres Amtsantritts.

117 Angesichts des typischen Altersunterschiedes ist anzunehmen, dass ein nicht geringer Anteil nicht **mehr** berufstätig ist, also im Ruhestand, es muss also nicht zwingend eine Aufgabe der Erwerbstätigkeit zugunsten der politischen Karriere der Partnerin stattgefunden haben.

den institutionellen Rahmenbedingungen notwendig, die den Wandel hin zu einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern fördern.

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.<sup>118</sup> Zudem deckt die Befragung auf, dass die Frauen 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 (Bertelsmann Stiftung et al. 2008: 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 (Bertelsmann Stiftung et al. 2008: 37).

Die Ansprache und das Angebot zur Kandidatur scheinen also bei der Mehrheit der kommunalen Spitzenpolitikerinnen in eine Lebensphase zu fallen, in der die Rahmenbedingungen für die Kandidatur passend sind. Die Kinder sind entweder bereits aus der betreuungsintensiven Phase hinausgewachsen 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.

#### 4.2.4 Wahlkampf

Politischer Wahlkampf ist ein Thema für sich. Da es von Scholz (2004) ausführlich bei der Gruppe der Oberbürgermeisterinnen beforscht wurde<sup>119</sup>, wurde in unserer Untersuchung nur die Selbsteinschätzung der kommunalen Spitzenpolitikerinnen, warum sie die Wahl gewonnen haben, einbezogen.

Wie bereits in **Abschnitt 4.2.2** erläutert, sind die Interviewten mehrheitlich gegen etablierte Amtsinhaber anderer Parteien oder gegen unbeliebte Amtsinhaber der eigenen Partei angetreten. Dass sie sich durchsetzen konnten, schreiben sie dem „**frischen Wind**“ und dem Anderssein zu, das die Wählerinnen und Wähler sich von ihnen erhofften.

Die Interviewten haben sich zudem als mehrheitsfähig in dem Sinne erwiesen, dass einige von ihnen nicht nur Spitzenkandidatin der eigenen Partei, sondern eines Parteien-Bündnisses waren. Sie schafften es, zwei bzw. drei Parteien und damit auch deren Wählerinnen und Wähler auf ihre Kandidatur zu vereinigen.

Letztlich schreiben sie ihrer Bekanntheit in der Stadt bzw. im Landkreis, in mehreren Fällen auch der Bekanntheit des Ehemanns, sowie ihrer bürgernahen Art die größte Bedeutung für ihren Wahlerfolg zu.

118 Bezüglich der Einschätzung weiterer Gründe liegen die Meinungen der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister „meist signifikant auseinander“ (Bertelsmann Stiftung et al. 2008: 29).

119 Siehe Scholz (2004: 146; 155; 159 ff.; 243 f.).

Dazu gehört aus ihrer Sicht vor allem, Vertrauen erzeugen zu können. *„Weil die Menschen das Gefühl haben, dass sie mir vertrauen können, dass ich sage, was ich denke, und nichts verspreche, was ich nicht umsetzen kann.“*

Eine weitere Interviewte beschreibt das notwendige Zusammenspiel zwischen Fachkompetenz und Glaubwürdigkeit. *„Sie brauchen fachliche Kompetenz und Ausstrahlung. Es gibt hoch spezialisierte Menschen, die aber eigentlich nicht mit anderen Menschen umgehen können. Sie brauchen eine gewisse Bürgernähe, man muss Ihnen das zutrauen. Sie müssen normal reden können und nicht nur in Fremdworten. Sie müssen auf Leute zugehen können.“*

Eine weitere Bürgermeisterin weist auf Kontaktstärke als wichtige persönliche Kompetenz hin. *„Ich habe den Wahlkampf relativ gut überstanden, weil ich im Laufe meines Lebens gelernt hatte, auf Menschen zuzugehen. Und ich mache das auch sehr gerne. Menschengetümmel erschreckt mich in keiner Weise. Da habe ich mich im Wahlkampf leichtgetan.“*

Die Bertelsmann Stiftung et al. (2008) fragen in ihrer Studie nach Eigenschaften und Kompetenzen, die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister mitbringen müssen, um in das Amt gewählt zu werden und es erfolgreich ausüben zu können. Interessanterweise decken sich die Antworten der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister mit denen der Bürgerinnen und Bürger. An erster Stelle steht Glaubwürdigkeit bzw. Integrität, die 89 Prozent der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister und 77 Prozent der befragten Bürgerinnen und Bürger angeben. Am zweitwichtigsten ist Bürgernähe; hierfür sprechen sich 79 Prozent der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister und 64 Prozent der Bürgerinnen und Bürger aus. Etwa die Hälfte der Stadtoberhäupter und mit 60 Prozent etwas mehr Bürgerinnen und Bürger erachten Durchsetzungsfähigkeit für unabdingbar. Osner (2008b) fasst zusammen, dass „die Zeit der Kumpeltypen“ und der „Grüß-August“-Modelle vorbei sei; stattdessen seien Glaubwürdigkeit, Führungskompetenzen – allen voran Durchsetzungsfähigkeit – und Bürgernähe gefragt.

Scholz (2004) unterscheidet vier Faktoren, die für den Wahlsieg ausschlaggebend sind: die Kandidatin, die Wahlkampfstrategie, die örtliche Presse und die Parteimitgliedschaft. Die von ihr interviewten Oberbürgermeisterinnen waren aufgefordert, die Faktoren hinsichtlich ihres eigenen Wahlkampfes nach Wichtigkeit für den Wahlerfolg zu priorisieren. Elf von 17 Interviewten haben die Kandidatin als am wichtigsten bewertet, alles andere war nachrangig.

Diese Methodik ist zwar weniger geeignet, objektive Erfolgsfaktoren zu ermitteln, doch sie weist auf zwei weitere, interessante Aspekte hin. Diejenigen Frauen, die in kommunale Spitzenpositionen aufsteigen, müssen ein einnehmendes, gewinnendes Wesen mitbringen, das sie auch entsprechend selbstbewusst zu Markte tragen. Daher schreiben sie sich – aus psychologischer Perspektive eine sehr psychohygienische Reaktion – den Erfolg selbst zu. Dazu kommt der Aspekt, dass die ungebrochene Dominanz von Männern im kommunalpolitischen Wahlkampf dafür sorgt, dass die Kandidatinnen sich selbst als etwas Besonderes sehen, aber auch von anderen vor allem in dem gesehen werden, was sie unterscheidet: das Frau-Sein und damit auch das Person-Sein. Das Ergebnis der Bertelsmann-Studie (2008: 39), dass die Bürgermeisterinnen sich selbst häufiger einen (sehr) starken Vorteil bei der

Kandidatur aufgrund ihres Geschlechts zuschreiben, als es die Bürgermeister tun, weist in eine ähnliche Richtung. Der Minderheits- bzw. Mehrheitsstatus scheint in der Selbst- und Fremdwahrnehmung tendenziell dazu zu führen, dem Faktor „Geschlecht“ im Vergleich zu anderen Faktoren besondere Bedeutung einzuräumen.

### 4.3 Erfahrungen als kommunale Spitzenpolitikerin

Neben ihren Werdegängen waren die Erfahrungen der kommunalen Spitzenpolitikerinnen zentraler Bestandteil der Intensivinterviews. Über welche positiven und welche negativen Erfahrungen wissen die Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen zu berichten?

#### 4.3.1 Positive Erfahrungen

Fast jede Befragte schwärmt von ihrem Beruf. Wie auch für die ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen, liegt der Reiz der kommunalpolitischen Tätigkeit für sie in der Vielfalt und im Kontakt zu den Menschen. Um auch mit den Kehrseiten des Amtes umgehen zu können, schätzen die Politikerinnen die verlässliche Rückendeckung, die sie fast ausnahmslos aus ihrem privaten Umfeld erfahren.

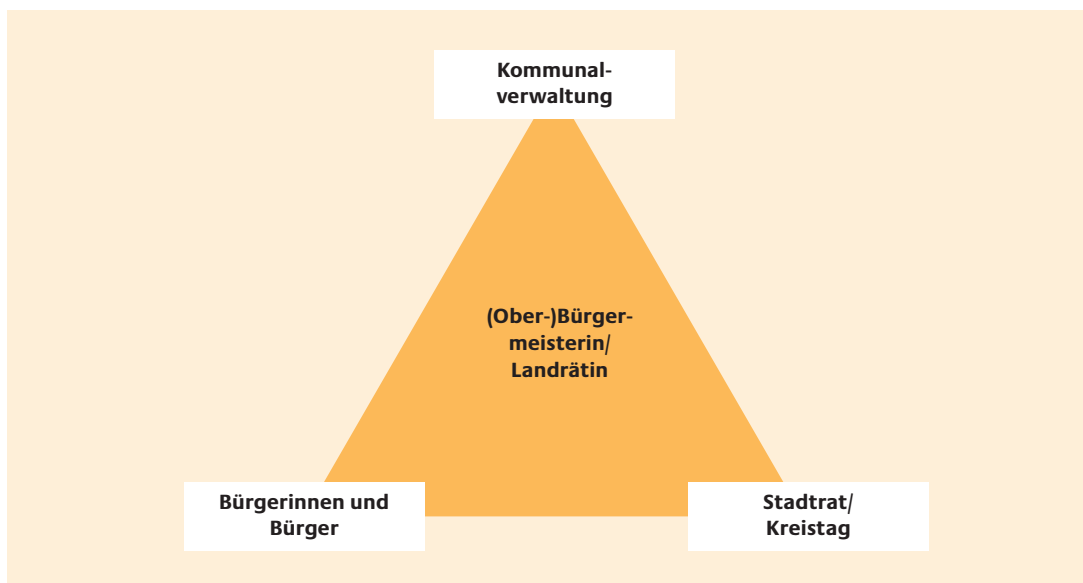
##### Vielfalt, Menschen und Macht

„*Ich habe den schönsten Beruf der Welt.*“ Fast jede der Landrätinnen, Oberbürgermeisterinnen und Bürgermeisterinnen erwähnt in den Interviews an irgendeiner Stelle, wie sehr sie den Umgang mit Menschen und die Vielfalt der Aufgaben an ihrer Tätigkeit schätzt.

Als Stadt- oder Landkreischefin hat man im Wesentlichen drei Aufgabenbereiche: zum einen die Leitung der kommunalen Verwaltung; zum anderen den Vorsitz des Stadtrates bzw. Kreistags und damit die Berechtigung und Verpflichtung, gemeinsam mit der Verwaltung die Beschlüsse der Gremien vorzubereiten, zu überprüfen und umzusetzen – also als Schnittstelle zwischen Verwaltung und Rat zu agieren. Drittens repräsentieren die kommunalen Spitzenpolitikerinnen die Kommune rechtlich nach außen.<sup>120</sup>

<sup>120</sup> Die Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Wahl von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern unterscheiden sich zwischen den Bundesländern und sind in der Kommunalverfassung des jeweiligen Bundeslandes festgeschrieben. Für eine kompakte Zusammenfassung der politisch-administrativen Rahmenbedingungen des Bürgermeisteramtes in den jeweiligen Bundesländern siehe Bertelsmann Stiftung et al. (2008), S. 10–19.

Abb. 4.5: Verantwortungsbereiche des kommunalen Oberhauptes



Kommunalpolitik ist vielfältig. „Man hat hier im Prinzip alle Dinge des Lebens irgendwann einmal auf dem Tisch.“ Das bedeutet, dass „Sie früh hier ins Rathaus kommen und nicht wissen, was Sie eigentlich erwartet“ und „man tagtäglich etwas Neues hat“. Die Politikerinnen verstehen sich als **„Anlaufstelle für alle“**: für die Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter; für die Ratsmitglieder der unterschiedlichen Fraktionen sowie für die Bürgerinnen und Bürger. Sie sorgen dafür, dass die Angelegenheiten der Bürgerinnen und Bürger in Ratsbeschlüsse und Verwaltungshandeln übersetzt werden.

Die Kommunalpolitikerinnen müssen auf sehr unterschiedliche Weise Verantwortung übernehmen. Das erfordert einerseits hohe soziale, allen voran kommunikative Kompetenzen, und andererseits hohe politisch-strategische, allen voran analytische Kompetenzen. Die Kommunalpolitikerinnen sind gefordert, Bodenhaftung geschickt mit dem Blick für das große Ganze zu verbinden.

Eine kommunalpolitische Spitzenposition zu bekleiden, bedeutet Generalistin zu werden. Spezifische Themen, die ihnen besonders wichtig sind, können nur noch ausnahmsweise bearbeitet werden und sind zum „Luxus“ geworden. Die Politikerinnen müssen die Kommune als Wirtschafts- und Zukunftsstandort als Ganzes im Blick haben und sich Themen wie Familie und Soziales genauso zuwenden wie den Bereichen Wirtschaft und Finanzen. Mehrheitlich sind sie auf diese umfassenden Anforderungen durch ihre langjährige Politik- und Verwaltungserfahrung sehr gut vorbereitet.

In diesem Kontext betonen sie mehrheitlich die Teamarbeit mit ihren Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, die sie aus eigener Sicht weitestgehend kooperativ führen. „Ich bin nur mächtig, weil wir so gut im Team funktionieren.“

Für fast alle Kommunalpolitikerinnen steht im Mittelpunkt ihres Amtsverständnisses, das **„Ohr am Bürger zu haben“**. Zwei Interviewte führen ihre Wiederwahl explizit auf ihre Bürgernähe zurück. Die Nähe zu den Bürgerinnen und Bürgern bekommt aufgrund ihrer

umfassenden repräsentativen Tätigkeiten und ihrer Entscheidungsbefugnisse noch einmal einen ganz neuen Stellenwert gegenüber früheren ehrenamtlichen oder verwaltungsbezogenen Tätigkeiten.

Eine Interviewpartnerin konnte als Oberbürgermeisterin zum Beispiel endlich die Ganztagschulen einweihen, für die sie sich als bürgerschaftlich Engagierte lange eingesetzt hatte. Genau diese Sichtbarkeit von Politik in Form konkreter Ergebnisse und das unmittelbare Feedback sind es, was die kommunalen Spitzenpolitikerinnen in der Kommunalpolitik hält. Nur in Einzelfällen wird von den Interviewten ein Wechsel auf die landes-, bundes- oder europapolitische Ebene in Betracht gezogen.

In der Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) wird der hohe Stellenwert des persönlichen Kontakts bestätigt. 96 Prozent der Bürgermeisterinnen haben „Umgang mit Menschen“ in der Bertelsmann-Studie als Motivation für das Amt angegeben. Ebenso zeigt sich, dass Bürgermeisterinnen und Bürgermeister eine ähnlich hohe Motivation hinsichtlich des Umgangs mit Menschen haben und gleichermaßen gering motiviert sind, sich für andere politische Ämter zu bewerben. Insgesamt geben nur drei Prozent der Befragten an, ein anderes politisches Hauptamt anzustreben.

Wie im **Abschnitt 4.2.3** aufgezeigt, sind es nicht zuletzt die Gestaltungsmöglichkeiten, welche die Interviewten aus ihren vorherigen politischen Ämtern und Berufen, u. a. in Landesparlamenten und -verwaltungen, weggelockt haben. Es sind Frauen, die mehrheitlich ein ausgeprägtes Machtbewusstsein und auch eine gewisse „Lust“ an der Macht verspüren, die mit ihrem Amt verbunden ist. Sie fühlen sich mehrheitlich gern machtvoll. Sie ziehen hohe Befriedigung daraus, wenn sie Dinge bewegen und umsetzen können, die für ihre Kommune förderlich sind, oder wenn sie sich konkret für eine Bürgerin oder einen Bürger einsetzen und eine Ungerechtigkeit beheben können.

Für einige der Interviewten ist Macht trotz ihrer hochrangigen Position eher negativ belegt: *„Ich bilde mir ein, dass Macht für mich selbst überhaupt kein Thema ist. [...] Macht ist nicht mein Ziel. Ich will keine Macht über andere Menschen ausüben, das gibt mir gar nichts. [...] Was ich allerdings will, ich will etwas durchsetzen, weil ich es für diese Stadt als gut empfinde. [...] Früher haben sie gesagt, ich hätte die Leute um den Finger gewickelt. Heute bin ich etwas deutlicher.“* Aus dieser Sicht sind die Möglichkeiten, Dinge durchzusetzen und anzuordnen, keine „Macht“, weil es sich nicht um persönliche, sondern um Stadtinteressen handelt. Da diese Politikerinnen ein stark partizipatives Politikverständnis für sich beanspruchen und andere an Entscheidungsverfahren prinzipiell beteiligen wollen, haben die politischen Gestaltungsmöglichkeiten ihres Amtes aus ihrer Sicht vordergründig nichts mit Macht zu tun.

Die Mehrheit der interviewten kommunalen Spitzenpolitikerinnen folgt einem im Kern positiv belegten Machtverständnis, wie es in der folgenden Äußerung einer Bürgermeisterin, die seit Studiumsende systematisch die politische Karriereleiter erklimmen hat, zum Ausdruck kommt: *„Ich bin in diese Position gekommen, damit ich Macht habe und sie einsetze. Diese Funktion ist mit einer Menge Macht verbunden. Das ist mir bewusst und das ist auch richtig so. Die Frage ist, ob man die Macht missbraucht. [...] Ich glaube nicht, dass Macht mir ein*

*besonderes Vergnügen bereitet. Nur in ausgewählten Einzelfällen, wo ich finde, dass jemand es mal richtig verdient hat, dass er eine reinkriegt. Da habe ich mich schon dabei ertappt, dass ich es schon mal genossen habe.“*

Das hier zum Ausdruck gebrachte Machtverständnis enthält drei Elemente: Erstens, das politische Amt ist mit Macht verbunden, also mit bestimmten Entscheidungs- und Handlungsbefugnissen, die andere nicht haben.

Zweitens lassen sich diese Befugnisse im Interesse des Gemeinwohls oder im eigenen Interesse einsetzen – worin der Unterschied zwischen dem (positiven) Gebrauch und dem Missbrauch von Macht als Selbstzweck liegt. Mehrere Interviewte weisen in ihren Äußerungen darauf hin: *„Macht ist so gut, wie du sie benutzt.“* Oder: *„Macht ist positiv, wenn man sie richtig, nämlich für die Menschen nutzt.“* Die Definitionsmacht über das, was dem „Gemeinwohl“ zuträglich ist, liegt jedoch bei der machtvollsten Person, die legitimiert ist, diese Definition mit demokratischen Mitteln, auch gegen Widerstand, durchzusetzen. *„Ich will das hier bestimmen, weil ich meine, dass ich das besser und vorausschauender weiß als viele andere hier.“*

Das dritte im obigen Machtverständnis enthaltene Element ist der verführerische Charakter von Macht. Keiner sei davor gefeit, von Macht – wenn auch nur für einen kurzen Moment – korrumpiert zu werden. Die Interviewten nehmen jedoch für sich in Anspruch, dass dies bei ihnen eher unwahrscheinlich sei. *„Ich werde nicht beseelt oder berauscht von Macht.“*

Die kommunalen Spitzenpolitikerinnen zeigen wenig der Frauen nachgesagten Scheu, Entscheidungen an sich zu ziehen: *„Am Ende muss klar sein, dass alle Entscheidungen zu mir kommen.“* Im Zweifel bedeutet das auch, sich gegen Widerstände zu behaupten: *„Dann gibt es aber auch Leute, bei denen muss ich ganz klar die Frage der Macht stellen. Und die stelle ich dann auch.“* Die Interviews deuten auf einen bemerkenswert selbstverständlichen und selbstbewussten Umgang der kommunalen Spitzenpolitikerinnen mit (ihrer) Macht hin – eine ganz und gar nicht selbstverständliche Errungenschaft für Frauen in der Politik.

#### Privater Rückhalt

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, welche einen hohen zeitlichen Einsatz – auch an den Abenden und am Wochenende – leisten müssen, sind umso mehr auf Partner angewiesen, die dieses Lebensmodell aktiv mittragen, oder auf ein unterstützendes Umfeld, falls keine feste Partnerin bzw. kein fester Partner vorhanden ist.

80 Prozent der Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen leben in einer festen Partnerschaft, auch bei den Interviewpartnerinnen ist dies mehrheitlich der Fall. Sie betonen sehr deutlich die Rolle, welche der Partner für sie gespielt hat bzw. noch spielt: *„Ohne meinen Mann hätte ich das nie gemacht. Wenn er gesagt hätte ‚Nein, lass es, ich will ein anderes Leben*



*führen, mehr Zeit mit dir verbringen, such dir einen bürgerlichen Job wie ich auch, und wir leben ein anderes Leben', dann hätte ich das nicht gemacht.“*

Mehrheitlich leben die Politikerinnen in einem partnerschaftlichen Lebensmodell.<sup>121</sup> In einigen Fällen haben die Männer 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.<sup>122</sup> Denn auch die Partner der Frauen sind mehrheitlich hoch qualifiziert. In den Interviews fällt auf, dass diese häufig in materiell gut abgesicherten und/oder gesellschaftlich hoch angesehenen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind (z. B. politische Verwaltungsbeamte, Lehrer, Verbandsgeschäftsführer) oder als selbstständige Unternehmer (z. B. als Zahnarzt oder in der Finanz- und Versicherungswirtschaft) tätig sind.<sup>123</sup>

Damit gehören die Frauen in kommunalpolitischen Spitzenpositionen in der Tendenz der in Deutschland immer noch vergleichsweise kleinen Gruppe der Doppelkarrierepaare an. Charakteristisch für dieses Lebensmodell ist, insbesondere wenn Kinder vorhanden sind, dass die Karriere des einen nicht prinzipiell Vorrang vor der des anderen bekommt, und dass es nicht automatisch die Frauen sein müssen, die (zeitweise) zurückstecken. Es geht vielmehr um die Aushandlung von Kompromissen und um eine partnerschaftliche Kultur des gegenseitigen Gebens und Nehmens, damit beide sich gleichermaßen beruflich und familiär verwirklichen können.<sup>124</sup>

Die Partner unterstützen die politische Karriere ihrer Partnerinnen jedoch nicht nur, indem sie Haus- und Familienarbeit mittragen bzw. weitestgehend übernehmen. Die Partner sind für die Mehrheit der Interviewten auch die Personen, bei denen sie wieder Kraft für ihr Amt auftanken und ihren Ärger loswerden können: *„Mein Mann findet das gut. Er sagt sogar, dass er stolz auf mich ist.“* Der Partner dient somit als **„Ausgleich und Korrektiv“** für die politische Tätigkeit, gibt bei Unsicherheiten den einen oder anderen Ratschlag und ist derjenige, *„mit dem ich mich austauschen kann und zwar völlig im geschützten Raum, ungeschminkt.“* Eine Interviewte bezeichnet ihren Mann als ihren *„größten Kritiker“*, aber der Streit mit ihm würde sie *„schon bestens [...] für den Streit draußen [wappnen]“*. In einem Fall arbeitet der Mann bisweilen die Reden der Kommunalpolitikerin aus.

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. Im Austausch

121 Es wird lediglich von zwei Partnern berichtet, welche die neue Konstellation nur **„mit Murren“** mittragen, aber im Prinzip unterstützend bleiben.

122 Drei von den vier Paaren, die während der Familienpausen der Frauen in „Ernährermodellen“ gelebt haben, leben aktuell als Doppelkarrierepaare; beim vierten Paar ist der Mann inzwischen im Ruhestand.

123 Nach Auskünften von 33 der 56 befragten Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen sind 70 Prozent der Partner Akademiker und 85 Prozent berufstätig.

124 Walther/Lukoschat (2008) haben in einer aktuellen Studie 1.000 Doppelkarrierepaare quantitativ und qualitativ befragt und die Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen herausgearbeitet, unter denen beide Partner Führungspositionen innehaben können und man gemeinsam Kinder erziehen kann.

mit dem Partner scheint es jedoch weniger um politische Debatten, als um Feedback in einer wohlwollend-vertrauensvollen Atmosphäre zu gehen, das für Spitzenpolitikerinnen zunehmend seltener zu erhalten ist. *„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.“*

Keinen Partner zu haben, wird folglich 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.“* Diese Einschätzung unterstreicht, dass eine unterstützende Partnerschaft zwar keine notwendige, aber eine hilfreiche Ressource ist, um ein kommunales Spitzenamt zu bekleiden.

Bei den zwei 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. Beide hatten zu Beginn ihrer beruflichen Karrieren bzw. beim Einstieg in die ehrenamtliche Kommunalpolitik Partner, die ihre Erfolg versprechende Entwicklung nicht mitgetragen haben: *„Er konnte es einfach nicht ertragen, dass die Leute anriefen und nur mich sprechen wollten.“* Diese Erfahrung habe sich im Lebensverlauf fortgesetzt. *„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. Sie hätten *„keine Lust mehr darauf, abends um 22 oder 23 Uhr nach Hause zu kommen und da sitzt irgendeiner, der völlig frustriert ist, böse guckt und fragt ‚Wo kommst du denn jetzt her?‘.“*

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 sagen, 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.“*

Folgendes Muster scheint sich abzuzeichnen: Entweder haben die kommunalen Spitzenpolitikerinnen Partner, die ihre berufliche und kommunalpolitische Karriere unterstützen; oder sie haben keine Partnerschaften und auf die Familiengründung verzichtet. Eindeutiger als die ehrenamtlichen Politikerinnen stehen sie vor der Wahl zwischen einem Leben mit einem Partner, der zu einem partnerschaftlichen Lebensmodell bereit ist, oder einem Leben ohne Partner.

Für die Frauen der Untersuchungsgruppe ohne Partner – drei von 15 Interviewten und sieben Prozent der befragten Oberbürgermeisterinnen und Landrätinnen – 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.

Die Bürgermeisterinnen-und-Bürgermeister-Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) spricht eine deutliche Sprache, was die ungleichen Ausgangsbedingungen und innerfamiliären Aufgabenteilungen von Frauen und Männern betrifft. Zwar sind 80 Prozent der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bürgermeisterinnen verheiratet, aber mit 91 Prozent liegt der Anteil bei den Bürgermeistern deutlich höher. Zudem sind bei den Bürgermeistern nur 53 Prozent der Ehepartnerinnen berufstätig, bei den Bürgermeisterinnen 67 Prozent.<sup>125</sup>

Aber die schwierige Vereinbarkeit des Amtes mit dem Privatleben scheint zunehmend auch Männer zu betreffen. Insgesamt geben in der Befragung der Bertelsmann Stiftung et al. (2008) 80 Prozent 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.

Diese Befunde weisen nicht zuletzt darauf hin, dass nicht nur unter der Perspektive der besseren Repräsentanz von Frauen Handlungsbedarf bezüglich zeitlichen Umfangs und unterstützender Strukturen für kommunalpolitische Ämter besteht, sondern auch unter der Perspektive der Nachwuchsgewinnung bzw. der Attraktivität des Amtes für die jüngere Generation.

### 4.3.2 Negative Erfahrungen

Aber das Amt einer kommunalen Spitzenpolitikerin hat auch Kehrseiten. Die Interviewten berichten zum einen über die Ungewohntheit und teilweise auch unangenehmen Begleiterscheinungen, die die öffentliche Aufmerksamkeit für die eigene Person und Amtsausübung mit sich bringen. Zum anderen stellt sie die Verwaltungsführung teilweise vor neue Herausforderungen.

#### Im Rampenlicht

Plötzlich eine Person des öffentlichen Lebens zu sein, hat für die Interviewten vielschichtige Facetten, die sie mehrheitlich als persönliche Herausforderung beschreiben. Weil man permanent in der Öffentlichkeit steht, werden Medientauglichkeit und öffentliche Selbstdarstellung zu zentralen Anforderungen politischer Kompetenz. *„Anfangs habe ich gedacht,*

---

<sup>125</sup> Angesichts des typischen Altersunterschiedes ist anzunehmen, dass ein nicht geringer Anteil von den 33 Prozent nicht berufstätiger Partner nicht mehr berufstätig, also im Ruhestand, ist. Es bedeutet also nicht zwangsläufig, dass die Partner ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der politischen Karriere der Partnerinnen aufgegeben haben.

*dass die Idee gewinnt. Ich dachte, ich muss besonders viel verstanden haben, besonders gute fachliche Argumente haben, dann klappt das schon. Das ist natürlich ein Riesenirrtum.“*

Zum einen empfinden die Interviewpartnerinnen den „Öffentlichkeitsrummel“ um ihre Person, insbesondere in Zeiten des Wahlkampfes, als tendenziell unangenehm. *„Ich habe es gehasst, überall meinen Kopf hängen zu sehen.“* An die Aufmerksamkeit, die sie qua Amt bekommen, können sie sich nur schwer gewöhnen. Dabei verstehen und akzeptieren sie einerseits, dass die Bürgerinnen und Bürger sich **„ein Bild von Personen machen wollen“**. Andererseits müssen sie einen wesentlichen Verlust von Privatsphäre dafür in Kauf nehmen. Eine Interviewte resümiert: *„Ich fühle mich nicht mehr frei.“*

Zum anderen finden die Interviewten es schwierig, wenn, besonders in politisch konfliktreichen Zeiten, die eigene Person und Privatsphäre zur Projektionsfläche des politischen Geschäfts werden und auch persönliche Angehörige davon betroffen sind: *„Meine persönliche Achillesferse ist meine Familie. Ich sage immer der Presse ‚Ihr könnt mich sehen, wie ihr wollt. Aber lasst meine Familie aus dem Spiel‘.“*

Besonders herausfordernd ist es für Politikerinnen, mit Aussagen oder Angriffen umzugehen, die sie als ungerechtfertigt oder sogar falsch empfinden: *„wenn Tatsachen bewusst falsch interpretiert werden und das dann in der Öffentlichkeit mit dir ausgemacht wird“; „wenn einem irgendwas in den Mund gelegt wird“; „wenn man angefeindet wird, vor allem unberechtigt angefeindet wird“.*

Mehrheitlich wird auch von Angriffen berichtet, die **„unter die Gürtellinie“** gingen. Da fiele es nicht immer leicht, die notwendige Professionalität an den Tag zu legen. *„Man muss es als Politiker schaffen, von der Zeitung verrissen zu werden und eine Stunde später trotzdem mit denselben Leuten reden zu können oder sich mit jemandem furchtbar zu streiten und trotzdem auf offener Szene die Fassade zu wahren.“* Die beschriebene Selbstbeherrschung gelingt jedoch nicht immer. Da sei einigen auch schon mal der **„Kragen geplatzt“**, wenngleich damit teilweise auch die unerwartet positive Erfahrung gemacht wurde, dass ihnen das Respekt verschafft hätte. Dennoch gilt es, die politischen Ziele auch in solchen Situationen nicht aus dem Auge zu verlieren: *„Mein Mann hat zu mir gesagt, mit dem setzt du dich noch an einen Tisch, der hat dir doch so wehgetan. Aber ich sage dann: Pass mal auf, ich brauche den. Der hat diese Position und ich habe ein Ziel, aber ich muss mich ja nicht mit ihm verbrüdern.“*

Vereinzelt deuten die Interviewten an, dass die mit der öffentlichen Rolle verbundenen Herausforderungen ihre Erwartungen im negativen Sinne übertroffen hätten und sie viel Kraft kosten würden. *„Wenn ich am Anfang gewusst hätte, in was für einer Art und Weise man da seine Haut zu Markte tragen muss, [...] ich wäre diesen Weg nicht gegangen.“*

Auch in der repräsentativen Befragung der Bertelsmann Stiftung et al. (2008: 54) klagen insgesamt 62 Prozent der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister über den Verlust ihrer Privatsphäre dahingehend, *„dass ihr Privatleben zunehmend öffentlich wird“*. Diese Begleiterscheinung des Amtes scheint angesichts der geringfügig höher ausgeprägten

Zustimmung von 70 Prozent seitens der Bürgermeisterinnen nicht vorrangig ein geschlechtsspezifisches Problem zu sein.<sup>126</sup>

Allerdings ist nach den Befunden unserer Untersuchung davon auszugehen, dass die öffentliche Darstellung der Politikerinnen bzw. die Angriffe auf sie nicht zuletzt auf ihre weibliche Identität abzielen und sie, anders als die Männer, vor allem auf Äußerlichkeiten reduziert werden. Eine Oberbürgermeisterin weiß über zahlreiche Diskriminierungen im Wahlkampf zu berichten: *„Es ist alles gesagt worden: Meine Röcke waren zu kurz, das Dekolleté zu tief, meine Haare mal zu bieder, mal zu schön, mal zu flippig.“*

### Verwaltungsführung

Während die interviewten Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen in ihren bürgernahen und repräsentativen Aufgaben sehr gut zurecht kommen, ist die Rolle der Verwaltungschefin für sie mit deutlich mehr Herausforderungen verbunden. *„Bürokratismen. Schick hab ich das nie gefunden, aber da muss ich nun durch.“*

Je nach Umfang der mitgebrachten Verwaltungserfahrung stellt sich die Art der Herausforderung zwar unterschiedlich dar, aber es gilt für alle gleichermaßen, dass die Leitung einer Verwaltung deutlich andere Ansprüche stellt, als es von der früheren (Mit-)Arbeit in den Verwaltungen bekannt ist. Das Betreten des neuen Terrains in einer Leitungsfunktion bedeutet, dass die Einarbeitung sehr schnell erfolgen muss und nicht mehr oder nur noch selten auf informell-kollegialer Ebene um Rat gefragt werden kann.

Zudem ist die Verwaltungsleitung auch deshalb eine herausfordernde Aufgabe, weil die Strukturen und Prozesse oft im Widerspruch zur „Macherinnen-Persönlichkeit“ der Kommunalpolitikerinnen stehen. Häufig werden die Langsamkeit und Schwerfälligkeit des Verwaltungshandelns sowie die Autoritätshörigkeit und Kommunikationsarmut im Umgang miteinander beklagt: *„Hier weiß man nicht, ob einem die Leute nicht widersprechen, weil man Recht hat oder weil sie sich nicht trauen. [...] Ich versuche jedoch, das herauszufinden.“*

Ihre Art und Weise, die Verwaltung zu leiten, empfinden die Interviewten oftmals als fordernden Spagat zwischen ihrer persönlichen Vorliebe für einen unkonventionellen und kooperativen Führungsstil einerseits und den gewachsenen Verwaltungsstrukturen andererseits. *„Obwohl das hier hierarchisch organisiert ist, versuche ich einen diskursiven bzw. demokratischen Führungsstil an den Tag zu legen.“*

Die Untersuchungen von Scholz (2004) und von Holuscha (1999) bestätigen dies. Ein Drittel der von Scholz (2004: 187) befragten Oberbürgermeisterinnen nennt „zu viel Innendienst/ Verwaltungskram, Bürokratie“ als den Aspekt ihrer Tätigkeit, der „am wenigsten Spaß macht“. In der Befragung von Holuscha (1999: 291) zeigt sich, dass etwa die Hälfte der genannten Gründe, warum sich die Erwartungen der Bürgermeisterinnen an ihr Amt nur teilweise erfüllt haben, auf die Verwaltungskultur bezieht. Es fallen Stichwörter wie „Bürokratisierung“, „langatmige Entscheidungsfindung“, „starkes Beharren an althergebrachtem Denken und Handeln“ etc.

<sup>126</sup> Hier wären tiefer gehende geschlechtervergleichende Untersuchungen zum Umgang mit Öffentlichkeit sicherlich aufschlussreich.

## 4.4 Persönlichkeit und Bewältigungsstrategien

Wenngleich die kommunalen Spitzenpolitikerinnen aufgrund von Ausbildung und Beruf sehr gute Voraussetzungen mitbringen, so sind für ihren Weg und für ihre souveräne Amtsgestaltung letztlich auch ihre Persönlichkeit und bestimmte Strategien im Umgang mit den Herausforderungen entscheidend. An verschiedenen Stellen wurde dargelegt, dass die Wege und Erfahrungen der Landrätinnen und (Ober-)Bürgermeisterinnen nicht nur von dem hohen Anspruch des Amtes an sich, sondern auch vom zusätzlich erschwerenden Minderheitenstatus von Frauen in der (Kommunal-)Politik geprägt sind. Wie gehen sie mit diesem Anspruch und dieser Situation um?

### 4.4.1 Energie und Belastbarkeit

*„Man sollte für seine Bärenkräfte dankbar sein, aber sie nicht ausreizen“,* so antwortet eine Interviewpartnerin auf die Frage nach ihrer Work-Life-Balance und berichtet von ihrem Vorhaben, in der zweiten Amtsperiode ihr Leben jenseits des Berufs etwas bewusster zu pflegen. In der Tat bringen die Interviewten „Bärenkräfte“ für ihr Amt auf; auch nach jahrelanger Amtsausübung empfinden sie ihre Tätigkeit als sehr intensiv und anspruchsvoll. Eine Interviewte resümiert: *„Harter Job, null Freizeit.“*

Der Einsatz lohnt sich ohne Frage für sie, aber sie sind sich des „Preises“ – beispielsweise Verzicht auf Zeit für Familie oder für persönliche Hobbys, Einschränkung der Privatsphäre etc. – durchaus bewusst. Obwohl sie sich insgesamt als sehr robuste „Power-Frauen“ geben, die wenig Erholung brauchen bzw. sich in kurzer Zeit regenerieren, berichten sie über Schwierigkeiten, insbesondere in politischen Hochphasen, abschalten zu können, sowie über Phasen, in denen sie an die Grenzen ihrer Belastbarkeit stoßen. *„Ich mache die Arbeit gerne. Mir ist noch nie irgendwas zu viel gewesen. Aber manchmal geht es durchaus auch an die physischen Grenzen.“*

Die „Härte im Nehmen“, die die Interviewten ausstrahlen, deckt sich mit der Aussage der von Scholz (2004: 183) befragten Oberbürgermeisterinnen und mit Holuschas Aussage über Baden-Württemberger Bürgermeisterinnen Mitte der 90er-Jahre: *„Trotz der hohen zeitlichen Beanspruchung fühlt sich keine der befragten Bürgermeisterinnen durch die Ausübung ihres Amtes überfordert“* (1999: 297).

Mit welchen Haltungen und Strategien begegnen sie den Anstrengungen und Widrigkeiten ihres Amtes?

### 4.4.2 Mentale und finanzielle Unabhängigkeit

Zunächst scheinen sie sich trotz ihres hohen Einsatzes eine gewisse innere Unabhängigkeit vom Amt zu bewahren. Sie **sind** nicht das Amt, sondern sie üben es aus, um bestimmte politische und persönliche Ziele zu erreichen. Es gibt für sie ein Leben daneben und danach.

Mehrere Interviewte betonen die Trennung zwischen Amt und Person. Das Amt sei eine Funktion, die sie innehaben, aber daneben gäbe es auch noch sie selbst als Menschen. *„Die Identifizierung über diese Funktion betrifft nicht meine Person an und für sich. [...] Man darf das menschlich nicht so an sich herankommen lassen.“*

Das helfe insbesondere in Krisensituationen dabei, sich von dem Geschehen zu distanzieren. In eine ähnliche Richtung zeigt die Bedeutung des persönlichen Umfeldes, vor allem der Familie und der Freundinnen und Freunde, welche die Interviewten ausnahmslos betonen. Auch wenn die Zeit, die die kommunalen Spitzenfrauen mit ihren engsten Bezugspersonen verbringen, vermutlich sehr rar ist, so stellt sich der Bezug auf sie doch als eine wichtige innere Kraftquelle dar.

Zu ihren Perspektiven nach der aktiven Amtszeit befragt, antworten die Interviewpartnerinnen mehrheitlich, dass sie sich mehr ihrer Freizeit und persönlichen Interessen oder dem ehrenamtlichen Engagement für Themen widmen wollen, die aktuell zu kurz kommen. Als sehr vielseitig interessierte Persönlichkeiten hängt ihre Identität nicht (nur) an ihrem Amt. Nur in Ausnahmefällen werden weitere Karrierestufen in der Politik angestrebt.

Dass die Frauen keine weitergehenden politischen Karriere-Ambitionen verfolgen, erlaubt ihnen ebenfalls eine gewisse Unabhängigkeit und die Möglichkeit, sachpolitische Ziele an erste Stelle zu setzen. *„Mir ging es immer um Inhalte. Ein Mann im Landtag hat einmal gesagt: ‚Warum engagierst du dich für Jugendpolitik? Damit kann man doch keine Blumentöpfe gewinnen.‘ Ich will aber keine Blumentöpfe gewinnen, ich will nur Probleme lösen.“*

Das führt auch zur Frage des Verhältnisses zur eigenen Partei und des diesbezüglichen politischen Anpassungsdrucks. Die Mehrheit der Interviewten nimmt für sich in Anspruch, eine (Ober-)Bürgermeisterin bzw. Landrätin für **alle** zu sein. Sie verstehen sich vorrangig als Sachpolitikerinnen, nicht als Parteipolitikerinnen. Aus ihrer Sicht sind in erster Linie die Fraktionsvorsitzenden und/oder Ortsvereinsvorsitzenden für die Parteipolitik zuständig. Sie selbst würden sich dem Gedanken der **„kommunalen Familie“** verpflichtet fühlen und zugunsten der eigenen Überzeugung Parteiinteressen nachrangig behandeln. *„Wenn ich von einer Sache überzeugt bin, dann spielt es erst an zweiter Stelle eine Rolle, ob es verträglich mit der Partei ist.“* Es wird unterstützt, *„wenn andere etwas auf den Weg bringen, auch wenn es aus der ‚falschen‘ Partei kommt.“*

Sie erwarten auch von ihren Kollegen und Kolleginnen in der Verwaltung und im Rat eine gewisse Überparteilichkeit: *„Wer hier ins Rathaus hineingeht, sollte unten sein Parteibuch abgeben, weil hier Sachthemen gefragt sind.“* Eine parteilose Bürgermeisterin ergänzt: *„Sie können sich streiten, aber mich interessiert nur, dass sie in fachlichen Dingen, wenn es um unsere Stadt geht, zusammenhalten.“* Entsprechend ärgern sich die Kommunalpolitikerinnen über parteipolitisch motivierte Blockade- oder Verzögerungstaktiken. *„Wenn alle um mich herum genauso überzeugt sind wie ich, aber der Gemeinderat aus rein parteipolitischen oder parteitaktischen Gründen nicht mitgeht – da könnte ich aus der Haut fahren.“*

Immerhin 61 Prozent der Bürgermeisterinnen in der Bertelsmann-Studie (2008) erachten parteipolitische Unabhängigkeit für eine (sehr) wichtige Eigenschaft bzw. Kompetenz für das Bürgermeisteramt.

Die innere Unabhängigkeit wird nicht zuletzt auch aus einer gewissen finanziellen Absicherung gespeist. Zunächst hat jede ihren Beruf bzw. ihre Erwerbstätigkeit, in die prinzipiell die Rückkehr möglich erscheint. Oder aber die Politikerinnen stehen altersmäßig kurz vor dem Ruhestand, sodass auch dies eine denkbare Alternative zum Amt ist. Schlussendlich leben zwölf von 15 Frauen in festen Partnerschaften mit Männern, die mehrheitlich gut oder genügend verdienen bzw. entsprechende Renten beziehen. Eine Interviewte bezeichnet ihre finanzielle Unabhängigkeit als „**Luxussituation**“. Sie müsse „**Politik nicht für den Geldbeutel machen**“, sondern nur „**mit Herz und Leidenschaft**“, weil ihr Mann für das Familieneinkommen Sorge.

#### 4.4.3 Beharrlichkeit und Optimismus

In jedem Interview wurde die Frage gestellt, ob es Situationen gab, wo die Politikerinnen sich überlegt hätten, „alles hinzuschmeißen“. Keine Interviewte hat eine solche Situation benannt. Fürs „Hinschmeißen“ seien sie zu ehrgeizig, vernünftig, verantwortungsbewusst. *„Ich hab mich nie aus der Verantwortung gezogen. Hinschmeißen, das kann ich auf den Tod nicht ab, [...] das hat etwas mit Kämpfen, mit Überzeugung zu tun.“* Viele der Interviewten haben bereits in ihrem politischen Vorleben Niederlagen erlebt. Sie haben Wahlen um kommunal- und landespolitische Mandate, aber auch beim ersten Anlauf um das Bürgermeisteramt verloren. Für sie gehört das anscheinend zum politischen Geschäft. Um sich davon einschüchtern zu lassen, sind sie viel zu sehr Kämpferinnen und Stehaufmännchen. Insgesamt sind sie von einer Haltung geprägt, sich an Erfolgen – wenn auch manchmal kleiner Art – zu erfreuen und Misserfolge relativ schnell vergessen zu können. *„Ich bin aber immer ein eher pragmatischer Mensch und versuche, mich möglichst wenig über verschüttete Milch aufzuregen. [...] Da ich meine Energie lieber in was anderes stecke als zu trauern, vergesse ich so was auch schnell.“*

Sie scheinen zudem mit enormer Geduld und Frustrationstoleranz ausgestattet zu sein. *„Wenn man sein Ziel nicht erreicht hat, dann geht es beim nächsten Wettkampf.“* Wobei sie diese Eigenschaften anscheinend auch nach und nach auf ihrem politischen Weg erworben haben. *„Ich habe gelernt, dass nichts ist mit dem Kopf durch die Wand. Es dauert eben seine Zeit.“* Gerade im Umgang mit Ratsvorlagen und -beschlüssen sei es die hohe Kunst der politischen Strategie, *„Dinge stehen und sich setzen lassen“* zu können und *„[a]uf dem Weg zum Ziel ein bisschen elastisch zu sein“*. Eine Interviewte berichtet, dass sie regelmäßig Geduld und Gelassenheit auftanke, wenn sie von ihrem Haus aus auf den Rhein blickt: *„Der fließt jetzt hier seit Jahrmillionen und morgen wird er auch noch fließen. Morgen ist auch noch ein Tag.“*

#### 4.4.4 Zusammenfassung

Vieles verbindet die hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen mit ihren ehrenamtlichen Kolleginnen: Sie werden von einer vergleichbaren Motivation für die Kommunalpolitik



getragen, die ihnen vor allem Freude macht im direkten Umgang mit Menschen und Befriedigung gibt in der Möglichkeit, unmittelbar etwas für die eigene Stadt oder Region tun zu können.

Ähnlich wie die Ehrenamtlichen haben sie sich, trotz erheblicher zeitlicher Belastungen, eine gewisse „Mehrfachorientierung“ bewahrt; die Politik ist nicht der einzige Lebenszweck und -sinn. Aufgrund ihrer Ausbildung und beruflichen Situation sowie aufgrund ihrer Partner, die gleichfalls in angesehenen und/oder gut bezahlten Berufen tätig sind, verfügen sie über einen persönlichen Hintergrund, der sie von ihrem Amt auch finanziell unabhängig macht. Dies und ihre geringen Ambitionen zu weiteren politischen Karrieren verleihen ihnen u. a. auch die Stärke, vor allem sachorientiert tätig zu sein und weniger auf Parteistrategie und -taktik Rücksicht nehmen zu müssen. Die Frauen sind sehr von dem Selbstverständnis geprägt, für **alle** Bürgerinnen und Bürger zuständig und verantwortlich zu sein.

Dennoch sind sie deutlich stärker Politikerinnen im strikten Sinn des Wortes als die ehrenamtlichen Stadt- oder Gemeinderätinnen: Sie bringen eine höhere Karriereorientierung und einen ausgeprägten Macht- und Gestaltungswillen mit. Vor allem aber sind sie früh in die Parteien eingetreten, zeigen hier keine Berührungängste und sind folgerichtig deutlich weniger in anderen, ehrenamtlichen Engagementbereichen tätig gewesen.

Damit Frauen in kommunalpolitische Spitzenämter aufsteigen, bedarf es jedoch nach wie vor einer ganzen Reihe von begünstigenden Faktoren, die auch noch zu einem bestimmten Zeitpunkt zusammenkommen müssen. Dies erklärt, warum nach wie vor so wenige Frauen in diesen Positionen zu finden sind.

Die entsprechende berufliche Qualifikation und Erfahrung bringen heutzutage sehr viele Frauen mit. Politik- und verwaltungsnahe Berufe erweisen sich dabei, wie bei den Männern, als äußerst hilfreich. Auch verfügen sie in der Regel über den entsprechenden (bildungs-)bürgerlichen Hintergrund, der dazu beiträgt, von der Mehrzahl der Bürgerinnen und Bürger als „Stadtoberhaupt“ akzeptiert zu werden.

Darüber hinaus müssen die Frauen jedoch in familiären Konstellationen leben, die ihnen die Abkömmlichkeit ermöglichen: Sei es, dass die Kinder bereits älter sind, oder dass der Partner bereit ist, die Situation aufzufangen und ein Stück weit den eigenen Beruf zurückzustellen. Ohnehin spielt die vorbehaltlose Unterstützung aufseiten des Partners eine wichtige Rolle, damit Frauen motiviert sind, sich für entsprechende Ämter zur Verfügung zu stellen. Hier stellen überholte Rollenbilder und die ungleichgewichtige Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern nach wie vor erhebliche Barrieren dar.

Aber die Frauen benötigen darüber hinaus vor allem gute Parteikontakte, und ihre jeweilige Partei selbst muss willens und bereit sein, „ihre“ Frauen gezielt anzusprechen und zu werben, denn von sich aus kommen nach wie vor die wenigsten Frauen auf den Gedanken, dass sie sich für das Amt des Bürgermeisters bewerben könnten. Parteien sprechen die Frauen heute aber vor allem erst dann an, wenn die Kandidatur entweder dazu da ist, eine verfahrenere Situation zu beheben, zum Beispiel um einen ungeeigneten oder in einen Skan-

dal verwickelten Amtsvorgänger aus dem Amt abzulösen, oder wenn die Situation für die betreffende Partei ohnehin aussichtslos erscheint.

Mit der Haltung, diese hoch qualifizierten Frauen zur „Spielmasse“ zu machen, vergeben sich die Parteien auf kommunaler Ebene zum einen oftmals die Chance, der Bevölkerung neue Gesichter zu präsentieren, die vielleicht – gerade weil sie Frauen sind – besondere Aufmerksamkeit genießen und bessere Chancen als männliche Bewerber haben würden. Zum anderen bleiben angesichts dieser eingespielten parteiinternen Routinen, in denen zunächst die Männer das Prä auf eine aussichtsreiche Kandidatur haben, wichtige gesellschaftliche Potenziale unerschlossen, die sich positiv auf die Kommunalpolitik insgesamt auswirken können.

# V.

## Handlungsempfehlungen

Welches Fazit lässt sich anhand der Ergebnisse der Studie ziehen? Welche Empfehlungen lassen sich daraus für die verschiedenen Akteurinnen und Akteure ableiten? Was kann getan werden, damit nicht nur die Frauenanteile steigen, sondern kommunalpolitisches Engagement insgesamt als attraktiver Bereich bürgerschaftlichen Engagements wahrgenommen wird?

Die Wege und Erfahrungen der Kommunalpolitikerinnen zeigen, dass eine Perspektive allein ganz sicher nicht ausreicht, um den Herausforderungen gerecht zu werden. Vielmehr bedarf es eines übergreifenden Ansatzes, der sowohl die Parteikulturen und kommunalpolitischen Strukturen als auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in den Blick nimmt.

Vor diesem Hintergrund zeichnen sich im Wesentlichen vier Handlungsfelder ab:

- | die Frauen- und Nachwuchsförderung in Parteien und in zivilgesellschaftlichen Vereinen und Verbänden sowie die Zusammenarbeit von Parteien und organisierter Zivilgesellschaft auf kommunaler Ebene,
- | die Modernisierung von Kommunalpolitik und die Schaffung von Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit der Familie und dem Beruf,
- | die Verbesserung der institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen von Kommunalpolitik,
- | das **Empowerment** und die Vernetzung von Kommunalpolitikerinnen.

### Zukunftsfähige Parteien

Die Ortsvereine und Kreisverbände der Parteien und Wählergemeinschaften spielen eine entscheidende Rolle bei der Aufstellung der Listen für die Kommunalwahlen; insbesondere die örtlichen Parteivorsitzenden und Führungszirkel haben eine „gatekeeper“-Funktion inne. Dass die entsprechende Besetzung von aussichtsreichen Listenplätzen mit Frauen in den Kommunen gelingt, hängt ganz entscheidend von dem Willen und der Entschlossenheit ab, Frauen gezielt anzusprechen bzw. zu werben. Dazu gehört aber auch die Bereit-

schaft, die eigene Organisationskultur zu verändern und den Interessen und Erwartungen der Frauen anzupassen.

Diese Interessen und Erwartungen sind jedoch längst nicht mehr frauenspezifisch, sondern ähneln den Tendenzen, die generell beim ehrenamtlichen Engagement zu beobachten sind (Embacher/Lang 2008: 26 ff.):

- | Das Engagement muss sich für andere, aber auch für die Person selbst lohnen, also eine Verbindung zwischen solidarischem Handeln und Selbstverwirklichung ermöglichen.
- | Engagementformen müssen der Individualisierung von Lebenslagen und der Auflösung traditioneller Milieus Rechnung tragen.
- | Engagierte wollen eigenverantwortlich und selbstbestimmt agieren.

Damit die Erwartungen der kommunalen Mandatsträgerinnen – nämlich für die Stadt, für andere und für sich selbst etwas zu tun – erfüllt werden und damit aus der einen oder anderen Mandatsträgerin auch eine Landrätin oder (Ober-)Bürgermeisterin wird, sind aber nicht nur Einstiegsangebote seitens der Parteien und Wählervereinigungen gefragt, sondern auch politische Gestaltungsmöglichkeiten und persönliche Entwicklungsangebote. Über die Hälfte der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen mahnt Veränderungen der „politischen Kultur“ in Partei, Fraktion und Rat an. Die Frauen wünschen sich – zugespitzt ausgedrückt – mehr zeitsparende Orientierung an und Kooperation in der Sache, weniger ressourcenintensive parteipolitische Auseinandersetzung und persönliche Eitelkeiten. Frauen verstehen das kommunalpolitische Engagement nur zu einem aller kleinsten Teil als Sprungbrett für eine politische Karriere. Sie wollen sich mit ihrer Erfahrung einbringen, um konkrete Fragestellungen und Probleme in der Kommune zu lösen, und dafür Anerkennung erhalten.

Gerade auf kommunaler Ebene sind die Parteien mehr denn je gefordert, sich für die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zu öffnen und sich als **Plattform für Engagierte** aufzustellen – als Organisationen, die für alle Bevölkerungsschichten anschlussfähig und offen sind. Zugespitzt ausgedrückt: Sie müssen sich mehr als **Kommunikationsagenturen** denn als Kaderorganisationen verstehen. Selbstverständlich bleibt es unerlässliche Aufgabe der Parteien, verschiedene Sichtweisen und Interessen zu bündeln und in Programme und konkrete Vorhaben zu übersetzen. Sie erfüllen im Stadt- und Gemeinderat eine wichtige Strukturierungs- und Ordnungsfunktion; sie sind die, nicht zuletzt grundgesetzlich geschützten, Akteure der politischen Willensbildung. Dies entbindet sie jedoch nicht von der Pflicht, sich den Herausforderungen der Zeit zu stellen und an ihrem Selbstverständnis zu arbeiten.

Die Frage ist im Kern also keine nach **frauenfreundlicheren** partei- und kommunalpolitischen Strukturen, sondern nach **zukunftsfähigen**.

## Empfehlungen

- | Gezielte Ansprache und Werbung von Frauen, vor allem in Kooperation mit den zivilgesellschaftlichen Organisationen
- | Konsequente Öffnung der Wahllisten für Nichtmitglieder sowie niedrigschwellige, praxisorientierte Angebote zur Mitarbeit
- | Lebendige Umsetzung parteiinterner Quoten- und Quoren-Regelungen bei der Besetzung von Ämtern und Mandaten
- | Bedarfsgerechte Angebote zur Einstiegsbegleitung und zur Kompetenzentwicklung
- | Ressourcenschonende und sachorientierte Arbeitsformen

Warum und wieso sollten die Parteien und Wählervereinigungen diese Veränderungen anstoßen? Wie weit wird die Selbsteinsicht und Veränderungsbereitschaft gehen? Wie viel Druck von außen ist notwendig? Vor allem aber erscheint ein intensiv geführter öffentlicher Diskurs überfällig, um Handlungsdruck auszuüben und die Parteien vor Ort von der Notwendigkeit zu überzeugen, Frauen zu gewinnen, aussichtsreich zu nominieren und beim Aufstieg zu unterstützen.

## Zusammenarbeit im kommunalen Raum

Politik, Verwaltung und zivilgesellschaftliche Organisationen sind im kommunalen Raum mehr denn je und in einem Maße aufeinander angewiesen wie kaum in anderen Kontexten. Angesichts von Haushaltsdefiziten und der Rückführung freiwilliger Leistungen übernehmen zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürgergruppen bereits heute erhebliche Aufgaben, vor allem im kulturellen, sportlichen oder sozialen Bereich. Deshalb sind die Parteien vor Ort in Zusammenarbeit mit den Vereinen und Verbänden gefragt, ein neues Selbstverständnis für kommunale Politik zu entwickeln und eine angemessene Aufgaben- und Verantwortungsteilung zu ermöglichen.

Die Kommune ist auch der Ort, an dem Bürgerinnen und Bürger sich mit ihren Interessen und Sichtweisen selbstbewusst einbringen und ihr Lebensumfeld gestalten können: sei es als zivilgesellschaftlich Engagierte, sei es als gewählte Mandats- oder Amtsträgerinnen und -träger. Zivilgesellschaftliche Organisationen sind die Sozialisationsinstanzen für bürgerschaftliches Engagement (u. a. Speth 2009) und das wichtigste Reservoir für künftige kommunale Mandatsträgerinnen und Mandatsträger. Die Untersuchung zeigt eindrucksvoll, dass kommunalpolitisch engagierte Frauen vor dem Mandat in hohem Maße anderweitig ehrenamtlich engagiert waren. Zivilgesellschaftliches und kommunalpolitisches Engagement stellen sich aus dieser Perspektive als unterschiedliche Ausdrucksformen einer prinzipiellen und bereits früh ausgeprägten Engagementbereitschaft dar. Deshalb sollten Orts- und Kreisverbände der Parteien und lokale zivilgesellschaftliche Initiativen und Vereine auch in Personalfragen den gegenseitigen Kontakt pflegen und engmaschiger zusammenarbeiten.

Wie die Erfahrungen der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE zeigen, bieten niedrigschwellige Formate wie z. B. die im Rahmen der Kampagne erprobten Politikmessen gute Möglichkeiten zur Vernetzung der kommunalen Akteurinnen und Akteure. Es handelt sich um ca. fünfstündige Wochenendveranstaltungen, bei denen interessierte Frauen über Informationsstände, Vorträge, Podiumsgespräche, Workshops und informelles Networking Kommunalpolitikerinnen und -politiker näher kennenlernen können. Die Politikmesse eignet sich als Auftakt-Aktion, um die lokalen Akteurinnen und Akteure der Kommunalpolitik mit zivilgesellschaftlichen Organisationen wie auch mit interessierten Einzelpersonen in Kontakt zu bringen und damit – unter Einbezug der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten – Querverbindungen zwischen neuen potenziellen Bündnispartnerinnen und -partnern für die Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik zu schaffen.

### Empfehlungen

- I Neuartige Formate zum gegenseitigen Austausch und zur Vernetzung kommunalpolitischer und zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure, z. B. Politikmessen und weitere Aktionen<sup>127</sup>
- I Professionalisierungs- und Unterstützungsangebote in Form von Qualifizierung und Vernetzung für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als Schnittstelle zwischen Parteien und Zivilgesellschaft vor Ort

### Gleichstellungsorientierte Engagementförderung

Nicht nur die Parteien und Wählervereinigungen, auch die zivilgesellschaftlichen Organisationen verschenken aufgrund teilweise verkrusteter Strukturen wertvolles Potenzial. Die Geschlechterverhältnisse im zivilgesellschaftlichen Engagement ähneln der horizontalen und vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Zum einen sind Frauen in anderen Engagementfeldern als Männer tätig; zum anderen übernehmen in der Regel Männer die Aufgaben der politischen Interessenvertretung für den Verband oder Verein, und nur etwa ein Drittel der ehrenamtlichen Leitungspositionen ist von Frauen besetzt (Gensicke et al. 2006; Zimmer et al. 2007).

Nicht nur, aber **auch** wegen ihrer zentralen Rolle als kommunalpolitisches „Personal-Reservoir“ sollten sich vor allem die großen Verbände im Sport- und Sozialbereich der Herausforderung einer gezielten Nachwuchs- und Frauenförderung und einer damit verbundenen weitergehenden Veränderung der Organisationskultur stellen. Wetterer et al. (2008) zeigen in ihrer Studie über die zurzeit noch besonders stark männlich dominierten freiwilligen Feuerwehren beispielhaft, wie sich im Rahmen von Maßnahmen zur Organisationsentwicklung konkrete Angebote für Frauen mit Reflexionsprozessen über das Selbstverständnis und über notwendige Veränderungen der Organisation als ganzes verbinden lassen.

<sup>127</sup> Im Rahmen der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE wurde ein **Aktionsleitfaden** entwickelt, in dem kreative und leicht umsetzbare Ideen für Inhalte und Formate möglicher Aktionen zusammengestellt sind. Er ist unter [www.frauen-macht-kommune.de](http://www.frauen-macht-kommune.de) im PDF-Format herunterladbar.

Analog zu den Parteien und Wählervereinigungen stellt sich auch hier die Frage, welche Anreize den zivilgesellschaftlichen Organisationen gegeben werden können bzw. welcher innere oder äußere Druck sie dazu bewegen wird, ihrerseits Veränderungsprozesse anzustoßen.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die Mitgliederentwicklung sollten die zivilgesellschaftlichen Organisationen erkennen, dass die gezielte Förderung von Frauen in den eigenen Reihen Chancen bietet, ihr Image zu verbessern und ihre Attraktivität zu steigern. Darüber hinaus profitiert jeder Verein oder Verband auch in der Durchsetzung eigener Anliegen davon, wenn seine Interessen in der kommunalen Politik von kompetenten Frauen vertreten werden. Mitgliederwerbung und Interessenvertretung sind somit zwei Argumente „in eigener Sache“, die von innen Veränderungen anstoßen könnten.

Von staatlicher Seite könnten solche Entwicklungen befördert werden, indem öffentlich initiierte Engagementpolitik, wie z. B. die Initiative ZivilEngagement, durchgängig berücksichtigt, inwieweit geplante politische Maßnahmen – wie beispielsweise im Bereich Infrastruktur, Qualifizierung, Versicherungsschutz – den unterschiedlichen Situationen von ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern Rechnung tragen und inwiefern sie dazu beitragen, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt können sicherlich um einiges zielgruppendifferenzierter und damit nachhaltiger gestaltet werden, wenn die Geschlechterperspektive integriert würde. Auch angesichts der Individualisierung von Biografien wäre es hier sicherlich aufschlussreich, die Vielfalt innerhalb der Frauen und Männer genauer in den Blick zu nehmen: Welche Bevölkerungsgruppen engagieren sich wo (nicht) und warum? Welches Engagement passt zu welcher Phase im Lebenslauf? Warum ist es so, dass es umso weniger Frauen und umso mehr Männer sind, je politknäher der Engagementbereich oder die Engagementebene ist? Und welche strukturellen Reformen im Ehrenamt könnten dies ändern? Hier erscheint es angesichts des ursprünglichen, überwiegend zivilgesellschaftlichen Engagements der Kommunalpolitikerinnen beispielsweise naheliegend, flexible und fließende Übergänge zwischen eher sozial orientierten und explizit (kommunal-) politischen Engagementformen zu fördern.

## Empfehlungen

- Fortführung der Mobilisierung der zivilgesellschaftlichen Organisationen, sowohl der Dachverbände als auch der Landesverbände<sup>128</sup>
- Entwicklung von Programmen und Projekten mit ausgewählten, interessierten Verbänden für eine gezielte und passgenaue Nachwuchs- und Frauenförderung im Kontext einer Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive

<sup>128</sup> 18 zivilgesellschaftliche Bundesvereinigungen und -verbände haben im Rahmen der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE die „Gemeinsame Erklärung zur Förderung des Engagements und der politischen Beteiligung von Frauen“ unterschrieben (siehe [www.frauen-macht-kommune.de](http://www.frauen-macht-kommune.de)).

- I Integration der Geschlechterperspektive in die staatliche Engagementpolitik, u. a. gleichstellungsorientierte Gestaltung der Initiative ZivilEngagement
- I Fortführung und Intensivierung der Forschung zur geschlechterspezifischen Segregation des ehrenamtlichen Engagements, u. a. im Rahmen des Freiwilligen-Surveys<sup>129</sup>

## Zeitgemäße und effiziente Strukturen

Wie die Ergebnisse eindrücklich zeigen, werden die politischen Motivlagen von Frauen am besten bedient, wenn sie mit möglichst wenig Ressourceneinsatz möglichst viel „in der Sache“ bewegen können. Damit mehr zivilgesellschaftlich engagierte Frauen den Weg ins kommunalpolitische Engagement einschlagen, gilt es somit auch, Kommunalpolitik attraktiv und zeitgemäß zu gestalten und sie mit mehr gesellschaftlicher Anerkennung zu versehen.

Kommunalpolitik muss als wichtiger und attraktiver Bereich bürgerschaftlichen Engagements sichtbar und erfahrbar gemacht werden, damit Frauen den politischen und persönlichen Wert eines kommunalpolitischen Engagements für sich erkennen. Dafür muss Kommunalpolitik jedoch aus einem Dunstkreis von Vorurteilen und Vorbehalten herausgeholt werden, die sie vorrangig mit „Kungelei“, mit „Hinterzimmertreffen“ und mit männlich dominiertem „Platzhirschgehebe“ in Verbindung bringen.

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. Fast jede dritte befragte Stadt- und Gemeinderätin fordert Zeitpolitik dahingehend ein, dass zum einen Kommunalpolitik zeitlich besser organisiert werden muss und zum anderen aufseiten der Familienpolitik und der Arbeitgeber bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf geschaffen werden.

Politisches Engagement hängt neben den Motiven und Werten sowie dem Bildungshintergrund der jeweiligen Person entscheidend von zeitlichen Ressourcen ab. Wer das kommunalpolitische Engagement von Frauen fördern will, muss sich in den verschiedensten Bereichen mit dem Thema Zeit auseinandersetzen und ermöglichen, dass mit dieser knappen Ressource so sparsam und effizient wie möglich umgegangen wird. Hier ist der zeitliche Umfang der kommunalpolitischen Tätigkeit (Wie viel Zeit beansprucht die Ratstätigkeit insgesamt?), aber auch die Terminplanung (Wann finden die kommunalpolitischen Termine in der Regel statt?) zu bedenken.

Unnötig langwierige Prozeduren und zeitlich schlecht planbare Verpflichtungen erschweren den Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern sowie ihren Familien und Arbeitgebern

---

<sup>129</sup> Die Vergleichsforschung zur Beteiligung von Frauen und Männern im konventionellen und unkonventionellen Engagement erlaubt hier erste Annahmen, dass die zeitliche Beanspruchung und Verbindlichkeit, die empfundene Nähe der Themen zum eigenen Lebenszusammenhang sowie die wahrgenommene Chance, als Person und innerhalb der Organisationsform Einfluss nehmen zu können, eine Rolle spielen. Jedoch fehlt eine differenzierte Rückkoppelung dieser Annahmen an aktuelle Engagement-Daten.



die Vereinbarkeit. Zu den Hauptkritikpunkten der Kommunalpolitikerinnen zählt der hohe bürokratische Aufwand von Verwaltungsabläufen: Die Verschlankung und Entbürokratisierung von Verfahrensweisen kann damit also nicht nur bessere Serviceleistungen für die Kommune bzw. die Bürgerinnen und Bürger bringen, sondern kann auch ganz unmittelbar dazu beitragen, dass kommunalpolitisches Engagement für Frauen attraktiver wird.

Es ist davon auszugehen, dass Frauen und Männer mit familiären und/oder beruflichen Verpflichtungen andere kommunalpolitische Zeitmuster bevorzugen als Menschen ohne Verpflichtungen – hier sind Flexibilität und Offenheit gefragt. Es müssen Formen für das kommunalpolitische Engagement gefunden werden, die den vielfältigen Lebenssituationen und Zeitbudgets unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen, die den zurzeit erwarteten zeitlichen Einsatz in die Kommunalpolitik nicht einbringen können oder wollen, gerecht werden.

Hier sind die Parteien und ihre Ratsfraktionen gefragt; hier sind aber auch der kommunale Rat und die kommunale Verwaltung mit ihren eigens aufgestellten „Spielregeln“ gefragt, um langfristig das Image- und Attraktivitätsproblem der Kommunalpolitik zu lösen.

### Empfehlungen

- Effizientere Gestaltung der kommunalpolitischen Tätigkeit, z. B. durch den Einsatz von Informationstechnologien für die Sitzungsvorbereitung und -nachbereitung, durch die Anwendung von Moderationstechniken für die Durchführung von Sitzungen und durch die Verschlankung und Entbürokratisierung von Verfahrensweisen<sup>130</sup>
- Bessere Planbarkeit der kommunalpolitischen Tätigkeit, z. B. durch Abstimmung und verbindliche Einhaltung der Sitzungstermine und -zeiten
- Recherche und Veröffentlichung einer „Sammlung guter Beispiele“ vereinbarkeitsfreundlicher Ratsarbeit zur Nachahmung durch Kommunen, kommunale Verwaltungen und Räte etc.

### Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit der Familie

Schließlich dürfen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von kommunalpolitischem Engagement mit anderen Lebensbereichen nicht außer Acht gelassen werden. Um Frauen und in absehbarer Perspektive auch andere, bis dato tendenziell „politikferne“ Bevölkerungsgruppen in größerem Umfang für kommunalpolitische Mandate zu gewinnen, bedarf es gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, welche vor allem auf eine bessere Vereinbarkeit des Engagements mit der Familie und dem Beruf abzielen. Denn heute vollziehen die Frauen einen „Spagat hoch drei“ (Beher et al. 2007) oder verlagern das Engagement auf eine Zeit, in der die Kinder bereits Jugendliche oder junge Erwachsene

<sup>130</sup> Hier sei auf die zunehmende Literatur zu Professionalisierungsansätzen kommunalpolitischer Arbeitsstrukturen, z. B. zur Effektivierung von Ratsarbeit und Personalentwicklung, verwiesen (u. a. Pröhl/Osner 2002; Osner 2005).

sind; und/oder sie sind in Teilzeit erwerbstätig und nehmen damit oftmals die Einschränkung beruflicher Karriereoptionen und geringere Altersbezüge in Kauf.

Generell zeigen die Untersuchungsergebnisse, welche bedeutsame Rolle die moralische und praktische Unterstützung durch den Partner spielt, damit Frauen überhaupt den Entschluss fassen und umsetzen können, kommunalpolitisch aktiv zu sein. Vor allem in kleineren Gemeinden und ländlichen Gebieten halten sich traditionelle Rollenmuster und sind Frauen und ihre Partner erheblichem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt, wenn Frauen sich politisch engagieren (wollen). Die Förderung partnerschaftlicher Lebens- und Familienmodelle ist somit für die Förderung des bürgerschaftlichen respektive kommunalpolitischen Engagements wichtig, aber auch für die Förderung von Frauen in (kommunal-)politischen Spitzenpositionen.<sup>131</sup>

Ferner müssen Mütter und Väter aber auch durch entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen in Form des Dreiklangs aus Infrastruktur, Zeit und finanzieller Entlastung<sup>132</sup> bei der Wahrnehmung ihrer Fürsorgeverpflichtungen unterstützt werden.

## Empfehlungen

- I Förderung partnerschaftlicher Lebensverhältnisse
- I Ausbau bedarfsgerechter Infrastruktur für die Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen, z. B. der kommunalen Angebote für Kinderbetreuung und familiennahe Dienstleistungen
- I Übernahme (zusätzlich zu den Aufwandsentschädigungen) von Kosten für Kinderbetreuung während kommunalpolitischer Termine

## Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit dem Beruf

Engagementfreundliche Unternehmenspolitik ist im Wesentlichen Zeitpolitik. Bezüglich der Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf lassen sich deutliche Parallelen zu den Bedingungen und Voraussetzungen familienfreundlicher Arbeitsorganisation ziehen: Hier sind für die Vereinbarkeit einer Berufs- bzw. Führungstätigkeit mit Familie neben der grundsätzlichen Unterstützungsbereitschaft des Arbeitgebers gleichfalls vor allem flexible Arbeitsmodelle ausschlaggebend. Die Möglichkeit, Erwerbsarbeit zumindest anteilig zeitlich und örtlich flexibel zu gestalten, ist eine entscheidende Voraussetzung, damit Menschen außerberuflichen Interessen und Verpflichtungen nachgehen können. Berufliche Situationen, bei denen weder der Umfang noch die Arbeitsanfangs- und -endzeiten flexibel gestaltbar sind sowie permanente Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz besteht, erschweren die Vereinbarkeit.

131 Für aktuelle Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen zum Lebensmodell „Doppelkarrierepaare“ siehe Walther/Lukoschat (2008).

132 Dieser Dreiklang war das Ergebnis eines Gutachtens für das BMFSFJ von Bertram/Roesler/Ehlert (2005).

Arbeitgeber, Gewerkschaften und kommunalpolitisch Engagierte sollten gemeinsam Arbeitsmodelle vereinbaren und erproben, bei denen Freistellungen und/oder die flexible Handhabung von Arbeitszeit und Arbeitsort kommunalpolitisches Engagement und Erwerbstätigkeit besser vereinbar 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.

Angesichts stetig steigender Anforderungen und Arbeitsverdichtung kann kommunalpolitisches Engagement aus der Sicht von Arbeitgebern schnell wie „verlorene Zeit“ erscheinen. Um Kommunalpolitik als Lernfeld aufzuwerten und damit die Wertschätzung des kommunalpolitischen Engagements seitens des betrieblichen Umfeldes – laut Reiser (2006) ein zentraler Einflussfaktor auf die Umsetzung der gesetzlichen Freistellungsregelungen – zu erhöhen, sollten die Kompetenzüberschneidungen zwischen Beruf und Politik differenzierter herausgearbeitet werden. So lässt sich auch aus den Interviews mit den Kommunalpolitikerinnen ableiten, dass politisches Engagement, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit die (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen fordern und fördern, die für die jeweils anderen Bereiche nützlich sind.

### Empfehlungen

- Initiierung von Modellprojekten zu Maßnahmen der Engagementförderung in Unternehmen im Rahmen der Initiative ZivilEngagement, z. B. Prüfung der Übertragbarkeit von Maßnahmen familienfreundlicher Arbeitsorganisation auf die Engagementförderung und Entwicklung von Leitfäden zur Förderung einer engagementfreundlichen Unternehmenskultur<sup>133</sup>
- Recherche und Veröffentlichung einer „Sammlung guter Beispiele“ engagementfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen
- Sichtbarmachen kommunalpolitischer Kompetenzen und ihrer Überschneidungen mit beruflichen und familiären Kompetenzen, z. B. Entwicklung einer Kompetenzbilanz „Kommunalpolitische Kompetenzen“<sup>134</sup>

133 Flexible Arbeitsmodelle sind in mehr Arbeitskontexten möglich bzw. zu ermöglichen, als auf den ersten Blick häufig erkennbar ist. Zur allseits verträglichen Gestaltung von flexiblen Arbeitsmodellen und den dafür notwendigen Rahmenbedingungen siehe die Beschreibung und Evaluation eines Modellprojektes zur Einführung flexibler Arbeitsmodelle für Führungskräfte in der Bundesverwaltung (Kletzing 2008b).

134 Nach dem Vorbild der Kompetenzbilanzen für „Ehrenamtskompetenzen“ (Deutsches Jugendinstitut 2006) und für „Familienkompetenzen“ (KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut 2000) sollten mittels eines Kompetenzkatalogs kommunalpolitische Kompetenzen sicht- und messbar gemacht werden.

## Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen

Unter den institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen, welche die kommunalpolitische Partizipation von Frauen befördern können, sollen drei Bereiche hervorgehoben werden: die materielle Anerkennung des kommunalen Mandates, die regelmäßige Erhebung, Veröffentlichung und Verwertung statistischer Daten sowie Veränderungen im Wahlrecht.

Die Höhe der Aufwandsentschädigungen für die Mandatsübung schwankt teilweise erheblich von Bundesland zu Bundesland und sogar zwischen benachbarten Kommunen (Reiser 2006). Sicherlich kann es nicht darum gehen, dass die kommunalpolitische Tätigkeit zum Beruf und zum hauptsächlichen Broterwerb wird, wie es in der Landes- und vor allem in der Bundespolitik der Fall ist. Dennoch ist zu bedenken, ob die Aufwandsentschädigungen erhöht und angeglichen werden sollten. So würden zum einen der Zeitaufwand und der persönliche Einsatz gewürdigt, aber möglicherweise auch Bevölkerungsschichten erschlossen, für die ein finanzieller Anreiz bzw. Ausgleich höhere Bedeutung hat als zum Beispiel für Beamte oder Selbstständige.

Um gezielt gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik vorgehen zu können, bedarf es einer differenzierten statistischen Wissensgrundlage, die einen regelmäßigen und schnellen Überblick zu Frauenanteilen an kommunalpolitischen Ämtern und Mandaten ermöglicht. Die im Rahmen des Forschungsprojektes vorgenommene Sichtung der statistischen Datenlage zu Frauen in der Kommunalpolitik hat ergeben, dass diese unübersichtlich und unzulänglich ist und hier dringender Handlungsbedarf besteht.

Zu diesem Schluss kam auch die 18. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder und initiierte den „1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ (BMFSFJ 2009). Die Broschüre liefert anhand von Indikatoren in den Bereichen Partizipation, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Einkommen sowie Lebenswelt eine Datengrundlage, die einen Vergleich der Bundesländer hinsichtlich der Umsetzung von Gleichstellung ermöglicht. Für die Erhöhung des Frauenanteils in der Kommunalpolitik eröffnen die Daten des Unterindikators „kommunale Partizipation“<sup>135</sup> die Chance für ein länderübergreifendes regelmäßiges Daten-Monitoring. Die Daten sollten zum Anlass genommen werden, die Förderung von Kommunalpolitikerinnen auf die Agenden einschlägiger kommunaler Akteurinnen und Akteure wie z. B. Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund und Deutscher Landkreistag zu setzen. Die Daten sollten gezielt für die flächendeckende Sensibilisierung kommunaler Entscheidungsträgerinnen und -träger und für die Initiierung eines Wettbewerbs um die höchsten Frauenanteile in Stadt-, Gemeinde- und Kreisträten, aber auch in den Führungspositionen von Stadt- und Landkreis-Verwaltungen genutzt werden. Neben der aktiven politi-

<sup>135</sup> Der Unterindikator „kommunale Partizipation“ setzt sich aus den Frauenanteilen an den Mandaten in den Kreistagen der Landkreise und in den Gemeinderäten der Stadtkreise/kreisfreien Städte für die Flächenstaaten sowie aus den Frauenanteilen an den Mandaten in den Bezirksparlamenten der Stadtstaaten bzw. in der Stadtbürgerschaft Bremen/SVV Bremerhaven zusammen (Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz 2008: 2).

schen „Vermarktung“ der Daten zur kommunalen Partizipation sind jedoch auch ihre kontinuierliche Fortschreibung und wissenschaftliche Vertiefung wichtig.<sup>136</sup>

Der schnelle Überblick über die Situation von Frauen in der Kommunalpolitik würde auch dadurch erleichtert, dass einheitliche Vorgaben für die Datenerhebungen und -dokumentationen auf Länderebene formuliert und umgesetzt würden. Dem guten Beispiel Bayerns folgend, sollten die Daten in allen Bundesländern einheitlich nach Landkreisen bzw. Städten und Gemeinden sortiert und nach Frauen- und Männeranteilen in kommunalpolitischen Hauptämtern und Ehrenämtern sowie an den Bewerberinnen und Bewerbern und Gewählten differenziert werden.

Neben dem erleichterten Zugang zu Daten ist ferner entscheidend, dass die Daten nicht nur vorhanden sind, sondern dass mit ihnen im Sinne gezielter Öffentlichkeitsarbeit zur Frage der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik „gearbeitet“ wird. So könnten beispielsweise länderspezifische oder sogar bundesweite Wettbewerbe ausgelobt werden, die die Kommunen mit den höchsten Frauenanteilen im Rat und in Spitzenfunktionen prämiieren.

Was die rechtlichen Rahmenbedingungen betrifft, so praktizieren heute die meisten Bundesländer – bis auf Nordrhein-Westfalen und Teile von Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein – das Verhältniswahlrecht mit der Möglichkeit zum Kumulieren und Panaschieren (**siehe Abschnitt 2.1.2**). Dieses gilt zwar im Vergleich zum personalisierten Mehrheitswahlrecht als „frauenfreundlich“ (u. a. Holtkamp et al. 2009), eine fundierte empirische Überprüfung dieser These steht jedoch noch aus. Daher erscheint eine wissenschaftliche Untersuchung, unter welchen Bedingungen (z. B. Gemeindegröße, Parteipräferenz der Wählerinnen etc.) Frauen tatsächlich „nach vorn“ gewählt werden, sinnvoll.

## Empfehlungen

- Erstellung eines wissenschaftlichen Gutachtens zur Höhe und Berechnung der Aufwandsentschädigungen für kommunale Mandatsausübung als Wissensgrundlage, um die Notwendigkeit und die Spielräume einer möglichen Angleichung und Erhöhung besser abschätzen zu können
- Veröffentlichung und Verwertung der Daten des Unterindikators „kommunale Partizipation“ aus dem „1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ durch einschlägige kommunale und gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure, z. B. Würdigung von Kommunen bzw. Bundesländern für ihre Frauenanteile an den Mandatsträgerinnen und -trägern und den kommunalpolitischen Spitzenpositionen
- Kontinuierliche und regelmäßige Fortschreibung des Gleichstellungsatlas durch BMFSFJ und GFMK

<sup>136</sup> Die GFMK hat die Fachgruppe Gender-Atlas beauftragt, einen Vorschlag für die Fortführung des Gender-Atlas zu erarbeiten (Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz 2009: 40).

- | Forschungen zu den Erfolgsfaktoren der Kommunen mit hoher kommunaler Partizipation von Frauen bzw. mit auffälligen positiven Entwicklungen diesbezüglich im Zeitverlauf
- | Formulieren und Umsetzen einheitlicher Vorgaben für die geschlechterspezifische Erhebung und Dokumentation von Daten zu Kommunalpolitikerinnen und -politikern in den Statistischen Landesämtern bzw. Landesinnenministerien
- | Vergabe einer wissenschaftlichen Untersuchung zu den Auswirkungen von Kumulieren und Panaschieren auf die Wahl von Frauen
- | Erstellung eines wissenschaftlichen Gutachtens zur Sinnhaftigkeit und Machbarkeit rechtlicher Vorgaben für die Listenaufstellung auf kommunaler Ebene nach dem Vorbild des französischen Parité-Gesetzes

## Empowerment und Vernetzung

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

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

Die Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE hat gezeigt, dass für die Gewinnung von Frauen zum einen die Informations- und Wissensvermittlung zum Thema „Frauen und Kommunalpolitik“, z. B. in Form eines Webportals, mit der Mobilisierung und Vernetzung von Personen und Akteurinnen und Akteuren verknüpft werden müssen. Die Maßnahmen müssen sich zudem sowohl an potenzielle Nachwuchskommunalpolitikerinnen als auch an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wenden.

Die Politikmessen beispielsweise bringen auf lokaler Ebene nicht nur neue potenzielle Bündnispartnerinnen und Bündnispartner zum Zwecke der Gewinnung von Frauen für die

Kommunalpolitik zusammen, sondern sie decken auch den Bedarf einzelner Frauen nach Information und Vernetzung.<sup>137</sup>

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

Hinsichtlich des fachlichen Unterstützungsbedarfs von Kommunalpolitikerinnen erscheinen zwei Themen zentral: die Aneignung kommunalpolitischer Fachkenntnisse (z. B. Haushaltsrecht, Verwaltungsprozesse und -strukturen) zu Beginn des Mandates und die öffentliche Selbstpräsentation. Das vielfach berichtete **Learning-by-Doing** zu Beginn der Ratstätigkeit hätte durch kollegiale Unterstützung oder gezielte fachliche Weiterbildung deutlich weniger mühsam sein können. Hier werden unnötig wertvolle Ressourcen von Neueinsteigerinnen und Neueinsteigern verschwendet und wird potenzieller Nachwuchs abgeschreckt. Die Herausforderung besteht darin, die jeweils passenden Formate der Unterstützung zu finden, denn auch angesichts des knappen Zeitbudgets der Kommunalpolitikerinnen scheinen andere Unterstützungsformen als Gruppentrainings „von der Stange“ vonnöten zu sein, um die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen optimal zu bedienen.

Mindestens so wichtig wie Kompetenzentwicklung ist jedoch die innerparteiliche und parteiübergreifende Vernetzung von Frauen in der Kommunalpolitik – ihr gemeinsames, öffentliches und entschlossenes Eintreten dafür, dass mehr Frauen gewonnen werden und sich zur Erreichung dieses Ziels auch die Parteien entsprechend einsetzen müssen. Das ist nicht selbstverständlich. Auch Frauen, wenn sie ein gewisses Standing erreicht und die Spielregeln verinnerlicht haben, stoßen nicht automatisch Veränderungen in der politischen Kultur an. Die Bereitschaft der Frauen selbst und ihres Umfeldes, sich diesen Prozessen zu stellen, entsteht nur, wenn sie sich stärker vernetzen und sich gegenseitig den Rücken stärken. Gerade die Frauen in kommunalen Spitzenpositionen können aufgrund ihrer herausgehobenen Stellung nicht zuletzt Vorbilder für andere, vor allem junge Frauen sein, ihr Leben in sehr umfassender Weise in die eigenen Hände zu nehmen.

Damit das Innovationspotenzial, das Frauen einzubringen haben, Wirkung entfalten kann, dürfen Frauen nicht nur als „Spurenelemente“ oder Einzelkämpferinnen auftauchen – obwohl auch diese zuweilen viel erreichen können. Vielmehr bedarf es eben einer kritischen Masse, um tatsächlich die Organisationskultur verändern zu können und um genügend

---

<sup>137</sup> Zu Konzept und Praxisberichten der Politikmesse siehe [www.frauen-macht-kommune.de](http://www.frauen-macht-kommune.de). Zum Zwecke der Mobilisierung von Frauen verbindet sie dreierlei: Berührungspunkte bezüglich Kommunalpolitik werden durch Möglichkeiten zum direkten Gespräch mit Parteien, Wählergemeinschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen abgebaut. Die Begegnung mit anderen Frauen, die sich auch auf den kommunalpolitischen Weg machen wollen, regt Austausch und Netzworfbildung untereinander an. Die Workshops vermitteln Schlüsselkompetenzen für (kommunal-)politisches und bürgerschaftliches Engagement und rüsten die Teilnehmerinnen damit für den Einstieg in die Kommunalpolitik.

Einfluss zu besitzen, die Themen und ihre Priorisierung zu bestimmen. Gleichstellungspolitische Normen werden dort schneller unterlaufen, wo aktive und machtvolle Frauennetzwerke fehlen. Quoten bzw. Quoren allein sind also noch kein Allheilmittel, sondern sie werden vor allem dann wirksam, wenn sie durch entsprechenden öffentlichen Druck eingefordert und durch eine innerparteilich gefestigte und selbstverständliche Gleichstellungskultur getragen werden. Es reicht also nicht, dass Frauen in die Kommunalpolitik einsteigen – es geht auch darum, sich Gehör zu verschaffen.

Wenn Frauen ihren politischen Einfluss also quantitativ und qualitativ vergrößern wollen, steht außer Frage, dass sie Bündnisse untereinander eingehen müssen. Frauennetzwerke dürfen dann aber nicht nur „ein weiterer Treff“ von Frauen sein, sondern müssen sich bestimmten strategischen Zielen – inhaltlich wie personell – verschreiben.

### Empfehlungen

- | Ansprache und Werbung von Frauen durch lokale Aktionen<sup>138</sup>, die konkrete Schritte in Richtung Kommunalpolitik bzw. kommunalpolitische „Schnuppermöglichkeiten“ aufzeigen sowie aktive Ratsfrauen als Rollenvorbilder einbeziehen
- | Fortführung des Helene-Weber-Preises für engagierte Kommunalpolitikerinnen
- | Sensibilisierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Anstoß neuer Akteurskonstellationen, z. B. aus lokalen Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft, (Kommunal-)Politik und Kommunalverwaltung, aber auch Schulen, Einrichtungen der politischen Bildungsarbeit sowie Medien
- | Öffentlichkeitsarbeit für Kommunalpolitikerinnen und -politiker zur Beförderung eines Imagewandels und Schaffung einer Anerkennungskultur, z. B. Auslobung von Wettbewerben sowie Fortsetzung und zielgruppenspezifische Weiterentwicklung der Informations- und Werbematerialien und des Internet-Angebotes der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE
- | Schaffung einer Bandbreite an Kompetenzentwicklungsangeboten, z. B. Einstiegsbegleitung durch kollegiale Beratung oder Mentoring seitens erfahrener Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker sowie Trainings und Coaching u. a. zum öffentlichen Auftritt
- | Innerparteiliche und parteiübergreifende, persönliche wie virtuelle Netzworkebildung zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen

<sup>138</sup> Im Rahmen der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE wurde ein **Aktionsleitfaden** entwickelt, in dem kreative und leicht umsetzbare Ideen für Inhalte und Formate möglicher Aktionen zusammengestellt sind. Er ist unter [www.frauen-macht-kommune.de](http://www.frauen-macht-kommune.de) im PDF-Format herunterladbar.



## Quellenverzeichnis

**Allmendinger, Jutta/Dressel, Kathrin (2005)**, Auf der Suche nach der Entzerrung statt Kumulation, in: IAB Forum, 1/2005, S. 50–55.

**Arendt, Hannah (1997)**, Vita activa oder vom tätigen Leben, München.

**Behr, Karin/Krimmer, Holger/Rauschenbach, Thomas/Zimmer, Annette (2007)**, Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen, Weinheim.

**Bereni, Laure (2006)**, Gendering French «Republican» Representation Through Affirmative Action? The Case of Gender Parity Reform, Prepared for delivery at the 2006 Annual Meeting of the American Political Science Association, August/September 2006, verfügbar unter: [http://www.allacademic.com/meta/p\\_mla\\_apa\\_research\\_citation/1/5/3/5/7/p153570\\_index.html](http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/5/3/5/7/p153570_index.html) (abgerufen am 4.4.2009).

**Bertelsmann Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- und Gemeindebund (2008)**, Beruf Bürgermeister/in – Eine Bestandsaufnahme für Deutschland, Gütersloh, verfügbar unter: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-08FC6F7B-C8AEB645/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_23926\\_23927\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-08FC6F7B-C8AEB645/bst/xcms_bst_dms_23926_23927_2.pdf) (abgerufen am 31.7.2009).

**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, verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Bertram-Gutachten-Nachhaltige-Familienpolitik,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (abgerufen am 31.7.2009).

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009)**, 1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung, verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=130048.html> (abgerufen am 18.9.2009).

**Deutscher Städtetag (2006a)**, Ratsmitglieder der Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern, in: Statistisches Jahrbuch Deutscher Gemeinden, 93. Jahrgang 2006, S. 102–136.

**Deutscher Städtetag (2006b)**, Oberbürgermeisterinnen in den Mitgliedsstädten, unveröffentlichtes Dokument.

**Deutsches Jugendinstitut (2006)**, Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement, verfügbar unter: [http://www.dji.de/5\\_kompetenznachweis/KB\\_Kompetenzbilanz\\_281206.pdf](http://www.dji.de/5_kompetenznachweis/KB_Kompetenzbilanz_281206.pdf) (abgerufen am 31.7.2009).

**Embacher, Serge/Lang, Susanne (2008)**, Lern- und Arbeitsbuch Bürgergesellschaft, Bonn.

**Femina Politica (2008)**, Feminisierung der Politik? Neue Entwicklungen und alte Muster der Repräsentation, Zeitschrift für Feministische Politikwissenschaft, 2/2008, Leverkusen.

**Femina Politica (2007)**, Cherchez la Citoyenne! Bürger- und Zivilgesellschaft aus geschlechterpolitischer Perspektive, Zeitschrift für Feministische Politikwissenschaft, 2/2007, Leverkusen.

**Flammer, August (1996)**, Entwicklungstheorien – Psychologische Theorien der menschlichen Entwicklung, 2. Aufl., Seattle.

**Forschungsgruppe Wahlen Telefonfeld GmbH (2008)**, Bürgermeisterinnen – Ergebnisse einer Befragung von Bürgermeisterinnen in Deutschland, unveröff. Tabellenband zur Studie der Bertelsmann Stiftung et al. (2008).

**Foster, Helga/Lukoschat, Helga/Schaeffer-Hegel, Barbara (Hrsg.) (2000)**, Die ganze Demokratie – Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik, 2. Aufl., Herbolzheim.

**Foster, Helga (2000)**, Herkunftsbedingungen, Lebensformen und Bildungsaspirationen von Frauen in der Politik, in: Foster/Lukoschat/Schaeffer-Hegel (Hrsg.), S. 255–333.

**Fuchs, Gesine (2006)**, Politische Partizipation von Frauen in Deutschland, in: Hoecker (2006b), Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest, S. 235–260.

**Geißel, Brigitte/Meier, Petra (2008)**, Frauen als politische Leaders, in: Zimmer, Annette/Regina Jankowitsch (Hrsg.), Political Leadership: Annäherungen aus Wissenschaft und Praxis, Berlin.

**Geißel, Brigitte (1999)**, Politikerinnen – Politisierung und Partizipation auf kommunaler Ebene, Opladen.

**Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (Hrsg.) (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, verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (abgerufen am 31.7.2009).

**Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992)**, Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zwei-Geschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.), Traditionen Brüche: Entwicklungen feministischer Theorie, Forum Frauenforschung, Freiburg/Breisgau, S. 201–254.

**Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (2009)**, Beschlüsse der 19. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder. Hauptkonferenz am 18. und 19. Juni 2009 auf Schloss Krickenbeck/Nettetal, verfügbar unter: [http://www.masgff.rlp.de/fileadmin/masgff/Frauen/19.GFMK\\_Beschl%C3%BCsse\\_2009.pdf](http://www.masgff.rlp.de/fileadmin/masgff/Frauen/19.GFMK_Beschl%C3%BCsse_2009.pdf) (abgerufen am 18.9.2009).

**Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (2008)**, Beschluss der 18. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz vom 23. Oktober 2008 in Karlsruhe. Ländereinheitliche Gender-Indikatoren, verfügbar unter: <http://www.sozialministerium-bw.de/fm7/1442/TOP%205.4%2018.%20GFMK%20Gender%20Indikatoren%20Anlage.pdf> (abgerufen am 18.9.2009).

**Hoecker, Beate (2008)**: 50 Jahre Frauen in der Politik – Späte Erfolge, aber nicht am Ziel, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 24, 9.6.2008, verfügbar unter <http://www.das-parlament.de/2008/24-25/beilage/002.html> (abgerufen am 10.9.2008).

**Hoecker, Beate/Scheele, Alexandra (2008)**, Feminisierung der Politik? Neue Entwicklungen und alte Muster der Repräsentation – Einleitung, in: Femina Politica, 17, 2/2008, S. 9–20.

**Hoecker, Beate (2006a)**, Politische Partizipation, systematische Einführung, in: ebd. (2006b), Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest – Eine studienorientierte Einführung, Opladen.

**Hoecker, Beate (Hrsg.) (2006b)**, Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest – Eine studienorientierte Einführung, Opladen.

**Hoecker, Beate (1995)**, Politische Partizipation von Frauen. Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Politik. Ein einführendes Studienbuch, Opladen.

**Hoecker, Beate (1987)**, Frauen in der Politik. Eine soziologische Studie, Opladen.

**Holtkamp, Lars/Wiechmann, Elke/Schnittke, Sonja (2009)**, Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik, Berlin, verfügbar unter: [http://www.uni-hagen.de/imperia/md/content/politikwissenschaft/lg-iv/vorl\\_\\_ufiger\\_abschlussbericht.pdf](http://www.uni-hagen.de/imperia/md/content/politikwissenschaft/lg-iv/vorl__ufiger_abschlussbericht.pdf) (abgerufen am 31.7.2009).

**Holtkamp, Lars/Schnittke, Sonja (2008)**, Erklärungsmodelle für die Unterrepräsentation von Frauen. Eine Analyse am Beispiel der Kommunalparlamente von Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, in: Femina Politica, 2/2008, S. 53–64.

**Holuscha, Annette (1999)**, Frauen und Kommunalpolitik. Kommunalpolitische Partizipation von Frauen in Baden-Württemberg am Beispiel der Stadt Ludwigsburg, Konstanz.

**Horstkötter, Marianne (1990)**, Frauen in der Kommunalpolitik. Einflussfaktoren auf die politische Partizipation von Frauen in kommunalen Räten – Eine Regionalstudie, Frankfurt am Main.

**KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut (2000)**, Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, an Weiterbildung Interessierte, Berufsrückkehrer/innen, verfügbar unter: [http://cgi.dji.de/bibs/33\\_633komp.pdf](http://cgi.dji.de/bibs/33_633komp.pdf) (abgerufen am 31.7.2009).

**Krell, Gertraude (Hrsg.) (2008)**, Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 5. Aufl., Wiesbaden.

**Kreisky, Eva (1995)**, Gegen „geschlechtshalbierte“ Wahrheiten. Feministische Kritik an der Politikwissenschaft im deutschsprachigen Raum, in: Kreisky, Eva/Sauer, Birgit (Hrsg.), Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft – Eine Einführung, Frankfurt/New York, S. 27–67.

**Kletzing, Uta (2008a)**, Frauen und Technik! Handlungsempfehlungen für mehr Chancengleichheit in Mathematik, Naturwissenschaft und Technik. Eine Studie der EAF im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung, Saarbrücken.

**Kletzing, Uta (2008b)**, Unmögliches möglich machen! Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung, Saarbrücken.

**Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin (2006)**, Karrierek(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen, Gütersloh.

**Lukoschat, Helga (2000)**, Austausch und Vernetzung, Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in der Politik, in: Foster/Lukoschat/Schaeffer-Hegel (2000), S. 120–195.

**Meyer, Birgit (1997)**, Frauen im Männerbund – Politikerinnen in Führungspositionen von der Nachkriegszeit bis heute, Frankfurt/New York.

**Mückenberger, Ulrich (2006)**, Arbeitszeitpolitik aus gesellschaftlicher Perspektive, in: Personalführung, 12/2006, S. 20–28.

**Osner, Andreas (2008a)**, Profil eines idealen Ratsmitglieds: Die „Eier legende Wollmilchsau“ – Wie müssen ehrenamtliche Politiker(innen) sein? Was müssen sie können?, in: Frech, Siegfried/Weber, Reinhold (Hrsg.), Handbuch Kommunalpolitik – Das politische Mandat professionell gestalten, Berlin, S. 1–22.

**Osner, Andreas (2008b)**, Die Zeit der Kumpeltypen ist vorbei, in: Demo – Monatszeitschrift für Kommunalpolitik, 11/2008, Berlin, S. 10–11.

**Osner, Andreas (Hrsg.) (2005)**, Personalentwicklung in der Politik. Kommunale Mandatsträger qualifizieren. Politischen Nachwuchs fördern, Gütersloh.

**Pateman, Carole (1989)**, The fraternal social contract, in: ebd., The Disorder of Women, Stanford, S. 33–57.

- Phillipps, Anne (1995)**, Geschlecht und Demokratie, Berlin.
- Pröhl, Marga/Osner, Andreas (Hrsg.) (2002)**, Ratsarbeit besser machen: ein Handbuch zur Effektivierung der Rats-, Kreistags- und Fraktionsarbeit für kommunale Mandatsträger, sachkundige Bürger und Verwaltungschefs, Gütersloh.
- Reiser, Marion (2006)**, Zwischen Ehrenamt und Berufspolitik: Professionalisierung der Kommunalpolitik in deutschen Großstädten, aus der Reihe: Stadtforschung aktuell, Band 107, hrsg. v. Hellmut Wollmann, Wiesbaden.
- Schaeffer-Hegel, Barbara/Foster, Helga/Lukoschat, Helga/Mersmann, Rita/Ude, Silke/Weber, Ulla (1998)**, Frauen mit Macht. Zum Wandel der politischen Kultur durch die Präsenz von Frauen in Führungspositionen, 2. Aufl., Pfaffenweiler.
- Schaeffer-Hegel, Barbara (Hrsg.) (1990)**, Vater Staat und seine Frauen. Beiträge zur politischen Theorie, Herbolzheim.
- Schöler-Macher, Bärbel (1994)**, Die Fremdheit der Politik. Erfahrungen von Frauen in Parteien und Parlamenten, Weinheim.
- Scholz, Anja (2004)**, Oberbürgermeisterinnen in Deutschland – Zum Erfolg weiblicher Führungspersönlichkeiten, Wiesbaden.
- Sdroulia, Amalia (2007)**, Frauen in der Politik. Spielregeln des politischen Geschäfts, Eine Untersuchung am Beispiel von Politikerinnen der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“ im Niedersächsischen Landtag, Marburg.
- Yves Sintomer (2009)**: La Loi sur la parité – Erfahrungen mit der Parität im Gleichstellungsgesetz in Frankreich, Vortrag auf der Fachtagung „Gleiche Teilhabe für alle? – Politische Beteiligung aus Gleichstellungsperspektive“ des GenderKompetenzZentrums an der Humboldt-Universität zu Berlin am 24. Juni 2009, verfügbar unter [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/sintomer\\_paritaetsgesetz.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/sintomer_paritaetsgesetz.pdf) (abgerufen am 19.9.2009).
- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005)**: „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Leverkusen-Opladen.
- Speth, Rudolf (2009)**, Bürgergesellschaft und kommunale Politik – Herausforderungen für eine neue Aufgaben- und Verantwortungsteilung, Vortrag auf dem Fachforum „Engagiert vor Ort – Strategien für mehr Frauen in der Kommunalpolitik!“ der EAF am 18.2.2009, unveröffentlichtes Manuskript.
- Statistisches Bundesamt (2008)**, Statistisches Jahrbuch 2008 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.

**Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008)**, Kinder und Karrieren: Die neuen Paare, Gütersloh.

**Wetterer, Angelika/Poppenhusen, Margot (2008)**: Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr. Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen, Baden-Baden.

**Zimmer, Annette/Jankowitsch, Regina (Hrsg.) (2008)**, Political Leadership: Annäherungen aus Wissenschaft und Praxis, Berlin.

**Zimmer, Annette/Krimmer, Holger (2007)**, Does gender matter? Haupt- und ehrenamtliche Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen, in: *Femina Politica*, 2/2007, Leverkusen, S. 62–72.



Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Beauftragtes und durchführendes Institut:**

EAF I Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

**Projektleitung und Autorinnen:**

Uta Kletzing und Dr. Helga Lukoschat (EAF)  
Redaktionelle Mitarbeit: Dr. Angela Borgwardt

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50\*  
Fax: 0 30 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Stand:** November 2010

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

- \* 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- \*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de); 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.