

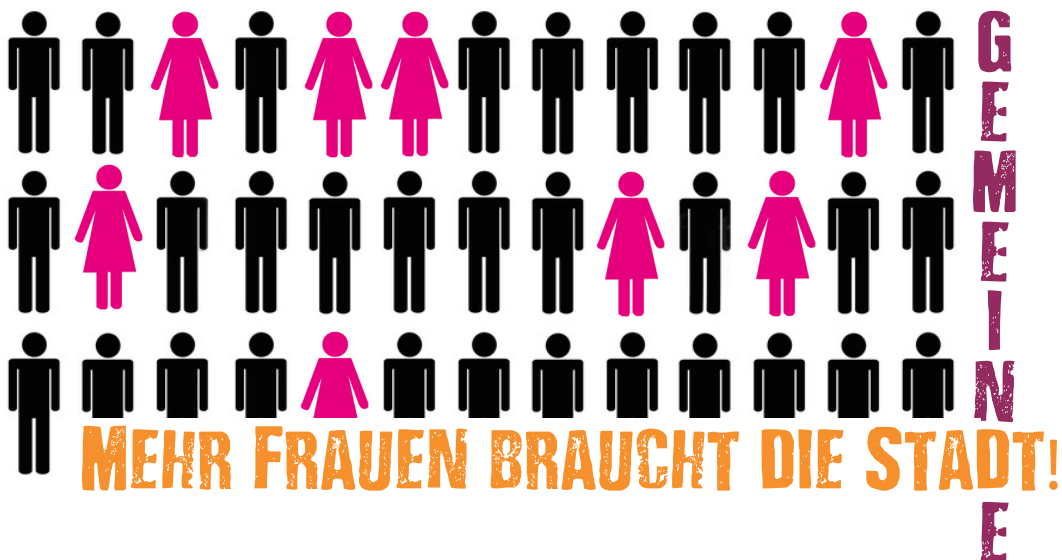
# 1. DEUTSCHER FRAUENKONGRESS *kommunal*



## MAINZER RESOLUTION

vom 03. September 2019

- ✓ Mehr Frauen in die Kommunalpolitik
- ✓ Frauen in Führungsverantwortung stärken die örtliche Gemeinschaft





# MAINZER RESOLUTION

## FÜR

### MEHR FRAUEN IN DER KOMMUNALPOLITIK

In den kommunalen Vertretungen, den Kreistagen und Gemeinderäten saßen im **Jahr 2017** im Durchschnitt **27 Prozent Frauen**.

Innerhalb von zehn Jahren ist der Anteil an Oberbürgermeisterinnen sogar eingebrochen, von **17,7 Prozent** im Jahr **2008** auf **8,2 Prozent** im Jahr **2017**.

Nur **jedes zehnte Rathaus** in Deutschland wird gegenwärtig von einer **Bürgermeisterin** regiert.

Nicht anders sieht es bei den Landkreisen aus. Zurzeit gibt es genau **27 Landrätinnen**. Das sind **9,5 Prozent**. In nur **jedem 10 Amt** sitzt eine **Frau**.

#### **Diesen Zustand müssen wir ändern!**

Ein höherer Frauenanteil ist nicht nur aus demokratischen Gesichtspunkten wichtig, sondern insbesondere auch, weil Frauen Kompetenzen, Sichtweisen und Alltagserfahrungen in die Kommunalpolitik einbringen können, die unverzichtbar sind, um die örtliche Gemeinschaft zu stärken.

Während die Wirtschaft bereits Strategien entwirft, wie der Anteil von Frauen in den Chefetagen der Unternehmen gesteigert werden kann, wird die Unterrepräsentanz von Frauen in kommunalpolitischen Führungspositionen noch zu wenig angegangen.

#### **Wir brauchen das Leitbild Frauenförderung in der Kommunalpolitik.**

Dazu gehören viele Elemente, die von Ort zu Ort natürlich anders gewichtet werden können.

#### **Erfolgreiche Kommunalpolitikerinnen als Vorbilder für andere.**

Frauen zögern häufig immer noch länger als Männer, bis sie sich für eine Kandidatur auf ein kommunalpolitisches Amt bewerben. Für die Erfüllung einer solchen Aufgabe müssen wir deshalb gemeinsam Interesse wecken und Zuversicht vermitteln. Erfolgreiche Kommunalpolitikerinnen können die Freude an der Verantwortung darstellen und Frauen darin bestärken, Führungsaufgaben zu übernehmen und ein politisches Amt anzustreben.

#### **Vereinbarkeit von Amt, Familie & Beruf sicherstellen.**

Die kommunalpolitischen Strukturen müssen insgesamt und besonders in den Führungspositionen deutlich flexibler werden, und sich den Gegebenheiten des Alltags auch von Frauen besser anpassen. Die Sitzungen sollten zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden, verbindlich beginnen und enden. Auch eine begleitende Kinderbetreuung während der Sitzungen ist unverzichtbar.

Es muss rechtlich ermöglicht werden, auch online an Gremiensitzungen teilzunehmen. Im Zeitalter der Digitalisierung bestehen die technischen Möglichkeiten.

Der alte Glaube, eine Sitzung ist nur gut, wenn alle persönlich anwesend sind und es möglichst lange bis in die Abendstunden dauert, ist falsch.

Auch in kommunalpolitischen Führungspositionen muss eine Flexibilisierung und Reduzierung der oft bis zu 80 Stunden Wochenarbeitszeit möglich sein.



Homeoffice-Regelungen, Job-Sharing-Modelle und die Aufwertung von Stellvertreterinnen können ein geeigneter Weg sein.

Natürlich stehen auch die Arbeitgeber der Region in der Pflicht, politische Mandatsausübung ihrer Mitarbeiterinnen zu fördern, anzuerkennen und zu begleiten.

### **Nachwuchsgewinnung** **„Frauen traut Euch Macht zu“**

Benötigt werden mehr Angebote, gezielte Nachwuchs- und Karriereförderung für Frauen. Das beginnt bereits in der Schule. Hier können bei Schulpraktiker Kommunen ein Zeichen setzen und gezielt über die Schulen Mädchen ansprechen. Nach dem Motto: Girlsday goes Kommunalpolitik. Die Städte und Gemeinden sollten noch viel mehr von der Möglichkeit Gebrauch machen, Frauen als sachverständige Bürgerinnen in die Räte einzubinden. Auch diese Schiene ist oftmals ein erster Weg in die Kommunalpolitik.

### **Netzwerke bilden & fördern**

Netzwerke sind der Schlüssel zum politischen Erfolg. Es ist Aufgabe von Bund, Ländern, aber auch kommunalen Spitzenverbänden, Netzwerke zu stützen und den Austausch zwischen den Mandatsträgerinnen zu ermöglichen. Erfahrungen zeigen, dass Frauen später in die

Parteien eintreten, und dadurch meist weniger vernetzt sind als ihre männlichen Kollegen.

### **Wenn es darauf ankommt, gilt leider immer noch das Prinzip: Männer nominieren Männer.**

Mentoringprogramme aus Bundes- und Landesebene können diese Netzwerkesstruktur nachhaltig unterstützen und sollten verstetigt werden. Ein gutes Beispiel dafür ist das Helene-Weber-Kolleg mit seinen vielfältigen Angeboten an Mentoringprogrammen.

### **Verbindliche Quote als letztes Mittel?**

Verbindliche Quoten wie etwa das Paritätsgesetz in Brandenburg und demnächst in Thüringen sind grundsätzlich denkbar. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob sie einer verfassungsrechtlichen Überprüfung standhalten. Umgekehrt auf der kommunalen Ebene wäre zudem die Frage, was mit der verbindlichen Quote geht, wenn es gar keine Bewerberinnen gibt.

Ein jährlicher Bericht zu erreichten Fortschritten und vor uns liegenden Herausforderungen, um mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu begeistern, wäre ein sinnvolles Instrument.

Mainz, 3. September 2019

**Städte, Gemeinden und Kreise sollten regelmäßig ihre Frauenförderkonzepte fortschreiben, den neuen Gegebenheiten anpassen und ihre Entscheidungen überprüfen, ob sie mit den Zielen zur Förderung von Frauen tatsächlich vereinbar sind.**