

# Mayoress!

## Women in Local Leadership

Ergebnisse und Empfehlungen  
eines EU-Projekts



# Inhaltsverzeichnis

Einführung .....	3
Handlungsfelder und gute Praxisbeispiele .....	7
Empfehlungen an die EU .....	14
Projektbeschreibung und Partnerorganisationen .....	17
Anhang .....	19

## Impressum

### Herausgeber

EAF Berlin. Diversity in Leadership  
Schumannstraße 5, 10117 Berlin  
Tel. +49 30 30 877 60-0  
[info@eaf-berlin.de](mailto:info@eaf-berlin.de), [www.eaf-berlin.de](http://www.eaf-berlin.de)

1. Auflage  
Dezember 2021

### Autorinnen

Dr. Helga Lukoschat, Manuela Möller, Cécile Weidhofer

### Redaktionelle Mitarbeit

Sarah Friedrich

### Design und Layout

[I like Berlin](#)

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



This project is funded by  
the Rights, Equality and  
Citizenship Programme of  
the European Union  
(2014–2020)

# Einführung



Kommunale und regionale Politik ist von entscheidender Bedeutung für den Zusammenhalt in der Europäischen Union: Städtepartnerschaften, Jugendaustausch, Besuchsprogramme und vieles mehr ermöglichen länderübergreifende Kontakte und fördern das gegenseitige Verständnis; gemeinsame Projekte und Netzwerke bieten die Gelegenheit für den Transfer von Wissen und guten Praktiken. Diese Zusammenarbeit wird umso wichtiger, als Politik und Gesellschaft europaweit große Herausforderungen zu meistern haben – wie die Bekämpfung der Corona-Pandemie, die Gestaltung der Migration oder den Klimaschutz. Wie erfolgreich beispielsweise der „Green New Deal“ der EU sein wird, entscheidet sich nicht zuletzt vor Ort, in den Kommunen und Regionen. Hier betreffen die politischen Entscheidungen den Alltag der Bürgerinnen und Bürger unmittelbar. Gerade in der kommunalen Politik sind daher vielfältige Perspektiven und die Erfahrungen, Sichtweisen und Kompetenzen von Männern wie von Frauen gefragt.

Doch im Durchschnitt der Mitgliedsstaaten liegen die Anteile von Frauen in den kommunalen Vertretungen bei

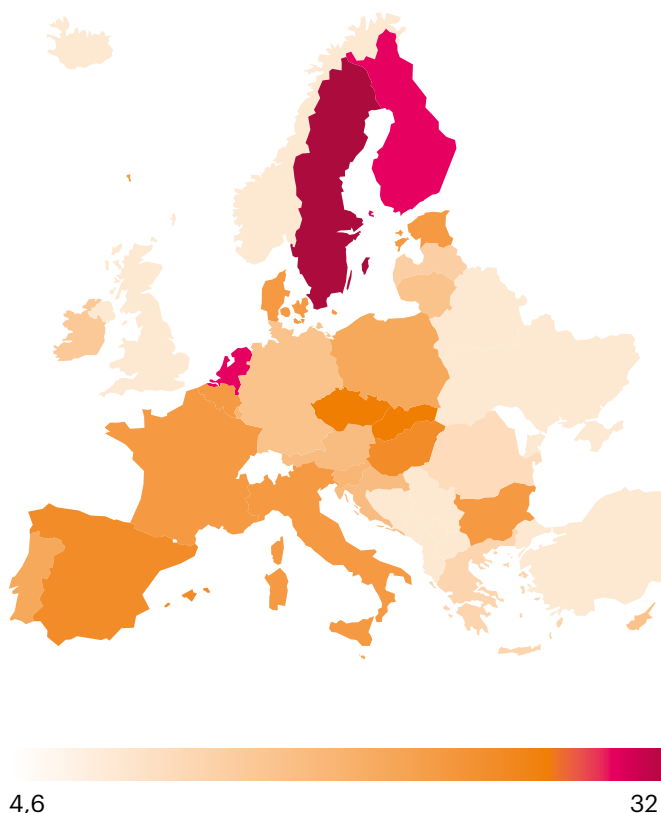
28,8 Prozent. Nur 15 Prozent der Rathäuser werden von Frauen geführt.

Dabei sind die Gleichberechtigung der Geschlechter und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Politik ein zentrales Anliegen in der EU. Die EU Kommission wird erstmals von einer Frau geführt und ist paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Im EU Parlament wird immerhin ein Frauenanteil von 39 Prozent erreicht (EIGE 2021). Der Frauenanteil in den nationalen Parlamenten allerdings fällt im Durchschnitt der 27 EU-Länder bereits deutlich geringer aus und beträgt aktuell 32,7 Prozent (EIGE 2020).

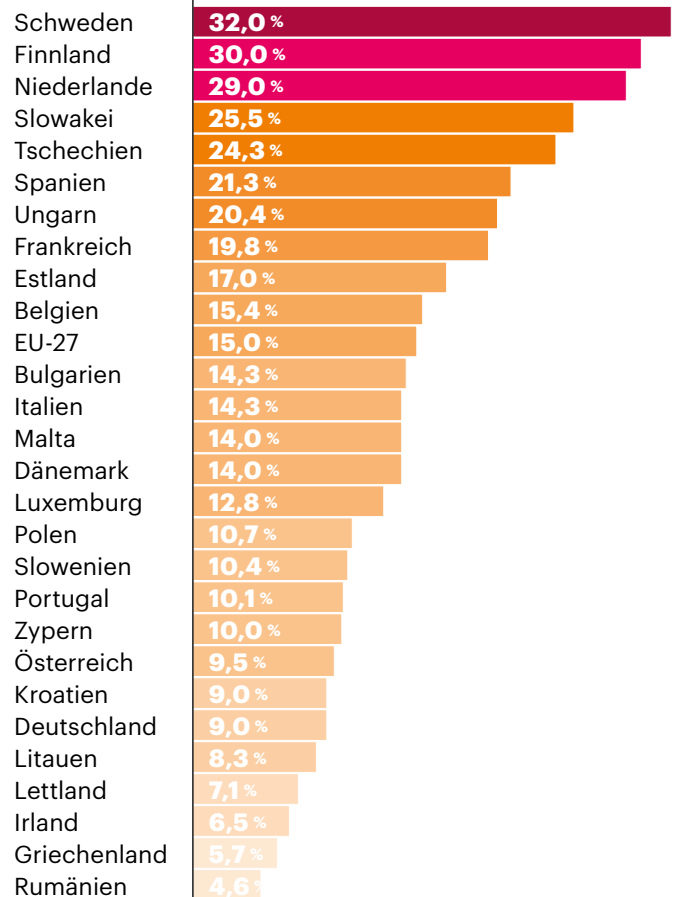
Doch zu wenig Beachtung findet, dass Frauen in den kommunalen Führungspositionen stark unterrepräsentiert sind und damit auf kommunale Politik nur begrenzt Einfluss nehmen. Diese Unterrepräsentanz stellt ein gleichstellungspolitisches als auch demokratisches Defizit dar, das die Frage nach Ursachen und hinderlichen Faktoren aufwirft. Welche politisch-institutionellen oder auch gesellschaftlichen Barrieren gibt es für Frauen in dieses Amt zu gelangen und wie lassen sich diese überwinden?

## Bürgermeisterinnen

### Prozentualer Anteil an weiblich geführten Rathäusern in der EU

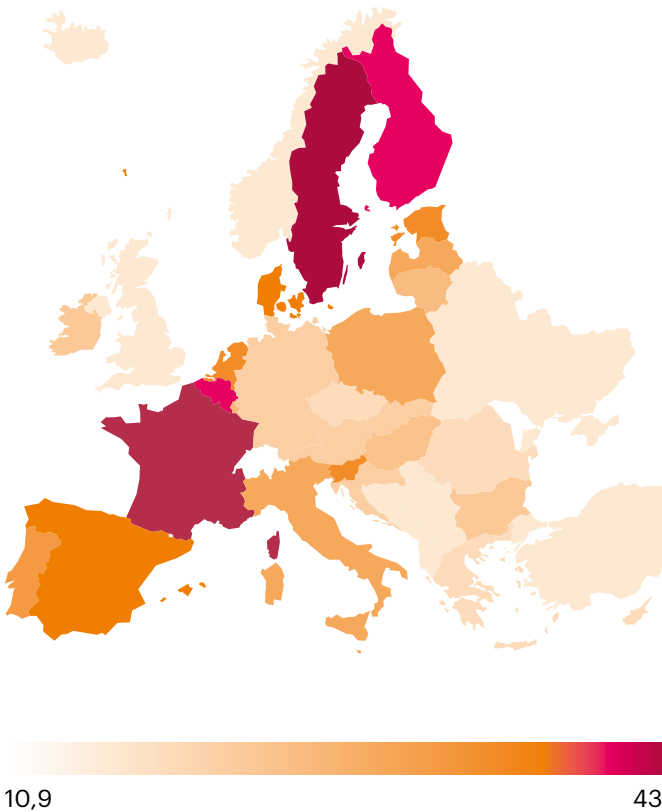


Karte: EAF Berlin; Quelle: eigene Recherche und Daten des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR); Stand: September 2021

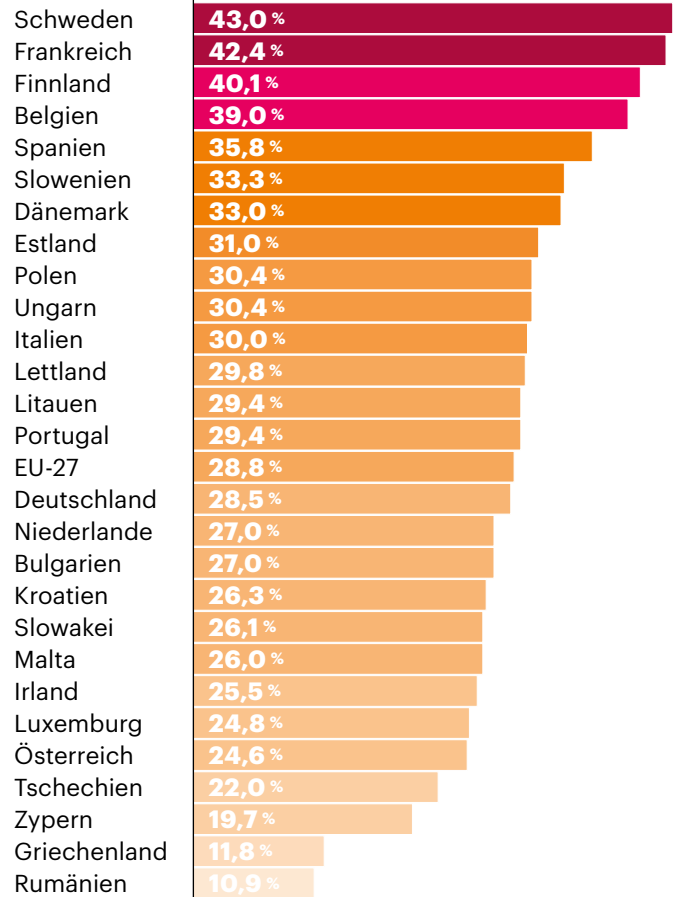


## Mandatsträgerinnen in den Kommunalvertretungen

### Prozentualer Anteil an Frauen in den Kommunalparlamenten in der EU



Karte: EAF Berlin; Quelle: eigene Recherche und Daten des Rats der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR); Stand: September 2021



Sicherlich: Lokale Politik und die Wahl des Bürgermeisters oder der Bürgermeisterin geschieht vor Ort. Die unmittelbaren Einflussmöglichkeiten der EU sind begrenzt.

Aber dennoch kann auch auf europäischer Ebene vieles getan werden, um die Thematik ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und auf die politische Agenda zu setzen.

Vor diesem Hintergrund ist das Projekt „Mayoress – Women in local leadership“ der unabhängigen Forschungs- und Beratungsorganisation EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft) entstanden. Zusammen mit Partnerorganisationen aus Frankreich, Österreich und Polen zielte das Projekt darauf ab Wege aufzuzeigen, wie künftig mehr Frauen in den Rathäusern Europas die Geschicke ihrer Stadt oder Gemeinde bestimmen können.

„Mayoress“ organisierte den Erfahrungsaustausch, erprobte gute Praktiken, förderte die Netzwerkbildung unter Bürgermeisterinnen und Kandidatinnen für das Amt,

reflektierte die Barrieren sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den jeweiligen Ländern. Der Vergleich der Länder ist in zweifacher Hinsicht aufschlussreich. Einerseits ähneln sich die vorwiegend gesellschaftlich und strukturell bedingten Barrieren für Frauen in der Politik, weil in keinem der Länder bisher de facto die Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht ist. Andererseits haben die Länder unterschiedliche Wege und Instrumente erprobt, was den Austausch über die tatsächlich erfolgreichen Ansätze umso lohnender macht.

Mit dieser Handreichung wollen wir unsere Erfahrungen teilen und Empfehlungen aussprechen, was auf den unterschiedlichen Ebenen getan werden kann. Dazu skizzieren wir zentrale Handlungsfelder und stellen nachahmenswerte Beispiele guter Praxis aus verschiedenen Ländern vor. Abschließend werden Vorschläge für die EU zur Diskussion gestellt. Doch zunächst werden kurz die Faktoren skizziert, welche sich länderübergreifend hinderlich auf die Teilhabe von Frauen in politischen Ämtern, insbesondere in kommunalen Führungspositionen auswirken.

## Barrieren für Frauen

Generell gilt: Die moderne parlamentarische Demokratie entstand im 19. Jahrhundert in den westlichen Ländern explizit unter dem Ausschluss von Frauen. In Deutschland, Österreich und Polen erhielten Frauen das aktive und passive Wahlrecht jeweils 1918, mit dem Zusammenbruch der monarchischen Systeme am Ende des 1. Weltkriegs. In Frankreich erhielten sie das Wahlrecht sogar erst 1944. Die historischen Weichenstellungen hallen bis heute nach, denn die formellen und informellen Spielregeln der Politik und die politische Kultur, wie sie sich in den verwendeten Symbolen, ihrer Sprache, Ritualen und Umgangsformen äußert, sind weiterhin männlich geprägt. Die Vorstellung von Politik als einer männlichen Domäne ist gesellschaftlich weiterhin präsent, auch wenn zunehmend Frauen das Bild prägen und positive Veränderungen erkennbar sind.

### Zeitaufwand und Attraktivität von Kommunalpolitik

Aktuell wirken sich vor allem soziokulturelle Rahmenbedingungen bzw. die Zeit- und Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern hinderlich aus. Kommunalpolitisches und das damit in der Regel verbundene parteipolitische Engagement erfolgt weitgehend im Ehrenamt, ist dabei jedoch zeitaufwändig. Frauen haben in der Regel weniger zeitliche Ressourcen um sich Beruf, Familie sowie on top Kommunal- und Parteipolitik zu widmen. In Deutschland beispielsweise verbringen Frauen fast doppelt so viel Zeit wie Männer mit Tätigkeiten im Haushalt und Kinderbetreuung (BMFSFJ 2018).

Männer haben für eine erfolgreiche kommunalpolitische Karriere oft die besseren Startbedingungen: Sie üben häufiger herausgehobene Berufe in entsprechenden Positionen aus, sie haben mehr Zeit sich bekannt zu machen, ihre Netzwerke zu pflegen, und sie verfügen häufig über größere finanzielle Ressourcen, um einen erfolgreichen Wahlkampf zu führen.

Frauen sind zwar durchaus politisch interessiert und engagiert, aber sie bevorzugen für Engagement oft zivilgesellschaftliche Organisationen. Daher ist es wichtig, das kommunalpolitische Engagement für Frauen und andere bisher unterrepräsentierte Gruppen attraktiver zu gestalten und Nachteile bei den Startbedingungen gezielt auszugleichen.

### Wahlrecht und Nominierungspraktiken der Parteien

Generell gilt, dass in Systemen mit Mehrheits- oder Direktwahl die Anteile von Frauen in der Politik geringer sind als bei der Verhältniswahl. Daher kommt es entscheidend darauf an, wen die Parteien im Vorfeld nominieren und in aussichtsreicher Position in das Rennen schicken. Aber auch Kandidatinnen, die keiner Partei angehören, benötigen i.d.R. die Unterstützung durch Parteien oder ein Parteienbündnis.

Forschungen zeigen, dass Frauen nicht nur seltener, sondern häufig auch in besonderen Konstellationen bzw. besonders schwierigen Konstellationen nominiert werden. Also als „Verlegenheitskandidatin“, wenn sich kein männlicher Bewerber gefunden hat oder wenn der Wahlsieg der eigenen Partei als wenig wahrscheinlich erscheint. Frauen sind jedoch häufig die „Überraschungssiegerinnen“ (Kletzing 2017, Lukoschat/Belschner 2014, Holtkamp/Garske/ Wiechmann 2020).

Doch warum vergeben sich Parteien damit auch Chancen, die Potenziale von Frauen zu nutzen?

Bei den Nominierungen durch die Parteien kommen eben keineswegs nur rationale Argumente zum Tragen. Je stärker ein Amt mit Macht verbunden und je attraktiver es erscheint, umso größer ist die Konkurrenz und es spielen in der Regel männlich dominierte Netzwerke und Beziehungen eine Rolle. Bezeichnenderweise sind Frauen – dies gilt für Deutschland, Frankreich, Österreich – etwas häufiger in kleineren Gemeinden und Städten als Bürgermeisterinnen tätig, dort, wo das Amt ehren- oder nebenamtlich ausgeübt wird und mit weniger Macht, Ansehen und auch finanzieller Entschädigung verbunden ist.

Was also kann getan werden, um den Frauenanteil zu erhöhen? Im Folgenden werden einige ausgewählte Handlungsfelder vorgestellt, die im Rahmen des Projekts vielfach diskutiert wurden.

# Handlungsfelder und gute Praxisbeispiele



# 1. Netzwerke: Sichtbarkeit und Empowerment

Eine der wesentlichen Erkenntnisse aus dem Projekt „Mayoress“ ist, wie bedeutsam der Aufbau von Netzwerken für Bürgermeisterinnen ist. Politikerinnen benötigen sicherlich auch Netzwerke in die Parteien und Verbände hinein, jedoch können Frauen-Netzwerke in mehrfacher Hinsicht stärkend wirken. Sie eröffnen nicht nur einen geschützten Raum für den Erfahrungsaustausch, sondern sie geben Bürgermeisterinnen größere Sichtbarkeit und können vor allem ihren Einfluss erhöhen bzw. dazu beitragen, ihre Interessen oder speziellen Forderungen besser durchzusetzen. Eine weitere wichtige Funktion besteht darin, dass Bürgermeisterinnen als Vorbilder für andere Frauen sichtbar werden sowie konkrete Unterstützung leisten können. Zum Beispiel können erfahrene Bürgermeisterinnen oder auch aus dem Amt bereits ausgeschiedene Frauen als Mentorinnen tätig werden und Frauen bei der Kandidatur sowie in den ersten Amtsjahren beraten.

In Österreich beispielsweise besteht ein landesweites Netzwerk mit jährlichen Informations- und Austauschtreffen, das durch den Österreichischen Gemeindebund unterstützt wird. Auch in Deutschland schreitet die Netzwerkbildung auf Landes- bzw. regionaler Ebene voran. Im Rahmen von „Mayoress“ wurde in Deutschland in zwei Bundesländern als Modellregionen, in Schleswig-Holstein und in Nordrhein-Westfalen, der Aufbau von Netzwerken konkret unterstützt. Wichtiger Partner waren bzw. sind die jeweiligen Landesverbände der Städte- und Gemeindebünde. Diese fungieren über Projektende hinaus als Ansprechpartner und stellen im Idealfall die Infrastruktur für die Organisation des Netzwerks zur Verfügung.

## Praxisbeispiel: Netzwerk für hauptamtliche Ober-/ Bürgermeisterinnen in Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein wurde das Netzwerk 2020 gegründet, Bestrebungen dafür gab es bereits zuvor, wie die Sprecherin des Netzwerks betont: „Es war mühsam. Aber ich habe nicht lockergelassen. Ich habe das von Beginn an eigentlich erkannt, ohne Vernetzung geht es nicht. Es ist die Basis auch dafür, dass wir alle gesund und munter unsere Jobs machen können“, so Birte Kruse-Gobrecht, Bürgermeisterin von Bargtheide.

Das Netzwerk richtet sich primär an hauptamtliche Ober-/Bürgermeisterinnen im Amt sowie an ehemalige Ober-/Bürgermeisterinnen. Seine Mitglieder wählen eine Sprecherin und eine Stellvertreterin. Diese arbeiten eng mit dem Städteverband Schleswig-Holstein und dem Schleswig-Holsteinischen Gemeindegtag zusammen. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei. Die Beiträge für die Teilnahme an Seminaren werden über die Fortbildungskosten getragen, die Bürgermeisterinnen in Anspruch nehmen können.

Das Netzwerk will zum einen den Informations- und Erfahrungsaustausch der Bürgermeisterinnen untereinander fördern. Die Mitglieder verstehen sich zudem als Sparringpartnerinnen für Frauen, die eine Kandidatur anstreben und können hier wertvolle Erfahrungen und Praxistipps weitergeben, u.a. zur Organisation des Wahlkampfes. Zum anderen liegt das Augenmerk auf der Verwaltung: So werden beispielsweise gemeinsam Strategien diskutiert, um Parität von Frauen und Männern in der (Kommunal-) Verwaltung und ihren Führungspositionen zu fördern oder Modernisierung und Digitalisierung von Verwaltungsprozessen voranzubringen.

Die Strahlkraft des Netzwerkes geht über die Landesgrenzen hinaus. So berieten Bürgermeisterinnen aus Schleswig-Holstein Bürgermeisterinnen aus Niedersachsen beim Aufbau des dortigen Netzwerks. Die Aktivitäten des Netzwerkes Schleswig-Holstein werden auf einer Webseite und auf Social-Media dokumentiert.

### Ansprechpartnerinnen und Kontakt:

Birte Kruse-Gobrecht, Sprecherin des Netzwerkes,  
Stadt Bargtheide  
Heike Döpke, stellv. Sprecherin, Stadt Barmstedt



## 2. Weiterbildungsangebote

Weiterbildungsangebote für Bürgermeisterinnen, wie Seminare, Coachings oder Trainings sind empfehlenswert. Sie sollten jedoch spezifisch auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet sein. Es gibt aber auch einen kritischen Blick auf spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen. Von den französischen Projektpartnerinnen aus dem Observatoire régional de la parité d'Occitanie wurde zum Beispiel berichtet, dass die vom Staat geförderten Fortbildungsangebote eher eine Blickweise festschrieben, dass Frauen besonderer Förderung bedürften. Dagegen komme es vor allem auf Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen und der politischen Kultur an, die genauso an Männer zu adressieren bzw. von diesen mitzutragen sei.

Dennoch können spezifische Angebote sinnvoll sein, wenn sie zum einen die Netzwerkbildung unter den Frauen fördern sowie das Bewusstsein, dass sie mit bestimmten Schwierigkeiten nicht allein dastehen. Zum anderen sind sie sinnvoll, wenn sie spezielle Bedarfe und Situationen erfassen. Im Projekt wurde von den beteiligten Bürgermeisterinnen der Wunsch an überfachlichen Angeboten geäußert, u.a. zur Aufttritts- und Medienkompetenz.

Da eine 60 bis 70-Stunden-Woche von Bürgermeisterinnen keine Seltenheit ist, sollte die Teilnahme an Weiterbildungen keine zusätzlichen Hürden und Belastungen darstellen. Daher sollte innerhalb der Verwaltungen das Verständnis für das Wahrnehmen von Weiterbildungsangeboten im Rahmen der Arbeitszeit gefördert und Bürgermeisterinnen über ihre Rechte informiert werden. Neben der Sicherstellung von ausreichenden finanziellen Ressourcen für Weiterbildungsmaßnahmen wurden auch „Qualitätssiegel“ zur Orientierung in der Vielfalt von angebotenen Trainings in Seminaren gefordert.

### Praxisbeispiel: Weiterbildung von kommunalen Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern Frankreich

In Frankreich existiert bereits seit 1992 ein Anspruch kommunaler Mandatsträgerinnen und Mandatsträger auf Weiterbildung. Seit 2019 ist die Teilnahme an einer Weiterbildung in dem ersten Jahr ihrer Amtszeit sogar verpflichtend.

Die Kommunalparlamente beschließen jedes Jahr das Weiterbildungsbudget, das aus dem Haushalt der Kommune finanziert wird und legen die inhaltlichen Schwerpunkte fest. Zusätzlich zu diesem Angebot haben Mandatsträgerinnen und Mandatsträger Anspruch auf eine individuelle Weiterbildung zur Förderung ihrer kommunalpolitischen Arbeit. Die Angebote dürfen zudem für die Vorbereitung einer beruflichen Umschulung nach Beendigung des Mandats genutzt werden.

Bis 2021 hatten die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger Anspruch auf 20 Weiterbildungsstunden pro Jahr, wobei die Kosten auf 100 Euro pro Stunde begrenzt waren. Die Stunden konnten während der gesamten Amtszeit kumuliert werden. 2021 wurde der individuelle Weiterbildungsanspruch reformiert und von einem Betrag in Stunden auf einen Betrag in Euro umgestellt. Der Betrag kann sich jedes Jahr abhängig von den zur Verfügung stehenden Mitteln ändern und beträgt aktuell 700 Euro.

Das Ministerium für territorialen Zusammenhalt und Beziehungen zu den lokalen Gebietskörperschaften regelt die Zulassung der Weiterbildungsorganisationen.

### 3. Rahmenbedingungen: Finanzielle und soziale Absicherung

Die sozialen und ökonomischen Bedingungen, unter denen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister tätig sind, wurden im Projekt vielfach unter der Perspektive diskutiert, dass sie ein Stellhebel sind, um die Attraktivität des Amtes generell und speziell für Frauen zu erhöhen. Zwar gelten für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister grundsätzlich die gleichen Regelungen, doch sind Frauen davon oftmals in anderer Weise betroffen. Vor allem im Ehren- bzw. Nebenamt tragen die Rahmenbedingungen mittelbar dazu bei, dass sich weniger Frauen für das Amt entscheiden (können).

Da sich die Regelungen zur finanziellen Entschädigung und sozialen Absicherung nicht nur zwischen den Partnerländern unterscheiden, sondern auch innerhalb der Länder selbst ja nach Region bzw. Bundesland sehr unterschiedlich ausfallen, können hier nur einige zentrale Punkte herausgegriffen werden.

#### Entschädigungsregelung

Die Höhe des Gehalts der hauptamtlichen bzw. der Aufwandsentschädigung der ehren- und nebenamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern richtet sich in der Regel nach der Größe der Gemeinde. Bürgermeisterinnen und Bürgermeister größerer Städte sind, wie in Deutschland, mittlerweile in vergleichsweise hohen Besoldungsgruppen des öffentlichen Dienstes angesiedelt. Jedoch gilt: Je kleiner die Gemeinde ist, desto geringer fällt die Vergütung aus und desto kleiner ist das Verwaltungsteam.

Die Aufgaben als Chefin oder Chef eines Rathauses werden jedoch in kleinen Kommunen weder leichter noch weniger. Für die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister kleinerer Gemeinden bedeutet das Mandat möglicherweise auch Gehaltseinbußen. Dies erklärt u.a. auch, warum z.B. in Frankreich fast 40 Prozent der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister im Ruhestand sind.

Vor allem beim Ehren- bzw. Nebenamt besteht Handlungsbedarf. Die Höhe der Aufwandsentschädigung, die auf nationaler Ebene bzw. von den Bundesländern in den Kommunalverfassungen festgelegt wird, muss künftig den Anforderungen des Amtes besser gerecht werden. Ein Rathaus zu führen, sollte nicht das Privileg derjenigen sein, die sich das Amt überhaupt leisten können. Da Frauen aufgrund soziostruktureller Faktoren in der Regel in weniger gut bezahlten Berufen bzw. weniger als gutverdienende Selbstständige oder Unternehmerinnen tätig sind sowie über geringere Vermögen als Männer verfügen, besteht hier eine indirekt wirkende Barriere.

Die Höhe der Besoldung bzw. der Aufwandsentschädigung spielt schließlich auch eine Rolle für die Pensions- bzw. Rentenansprüche, die während des Amtes erworben werden und können daher die Entscheidung für oder gegen eine Kandidatur erheblich beeinflussen.

Auch in Österreich hängt die finanzielle Entschädigung von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern von der Größe der jeweiligen Gemeinde ab, wobei jedes Bundesland eine eigene Regelung hat. In Österreich arbeitet ein Großteil der Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern im Nebenamt – dennoch entspricht die Fülle der Aufgaben eher einem Vollzeit-Job. Die soziale Absicherung für das Bürgermeisteramt beschränkt sich auf eine Kranken- und Unfallversicherung; es gibt kein Recht auf Elternzeit und auch die im Bürgermeisteramt erworbenen Rentenansprüche sind gering. Diese Regelungen wirken sich insbesondere zu Lasten von Frauen aus. Die Verbesserung der sozialen Absicherung ist daher ein wichtiges Anliegen in der politischen Debatte in Österreich zur Erhöhung des Anteils von Bürgermeisterinnen.

#### Mutterschutz und Elternzeit

Vor allem die Regelungen zu Mutterschutz bzw. Elternzeit sind unzureichend und nicht mehr zeitgemäß und spiegeln wider, dass das Amt nach männlichen Lebensmustern und Biografien ausgerichtet ist.

In **Frankreich** sorgte 2019 Justine Guyot, die junge Bürgermeisterin von Decize, für Schlagzeilen. Weil sie in den Mutterschutz gehen wollte, war sie gezwungen, ihr Mandat ruhen zu lassen, keine offiziellen Termine mehr wahrzunehmen und keinen Beschluss mehr als Bürgermeisterin zu fassen. Ein krankgeschriebener Bürgermeister darf jedoch mit einem ärztlichen Attest sein Amt weiterhin ausüben, während eine solche Regelung für eine Bürgermeisterin im Mutterschutz nicht vorgesehen ist.

In **Deutschland** gilt für ehrenamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern die Fortzahlung der Aufwandsentschädigung bei Krankheit von insgesamt acht Wochen. Wenn Bürgermeisterinnen im Amt schwanger werden und mehr als acht Wochen Auszeit in Anspruch nehmen wollen, müssen sie in der Regel entweder auf die Entschädigung verzichten oder für die Fortzahlung die Zustimmung des Stadtrats einholen.

Viele Bürgermeisterinnen nehmen bis fast zum Tag vor der Entbindung an Sitzungen teil, sind in ihren Gemeinden weiterhin aktiv und kehren nach der Geburt des Kindes schnell in ihre Position zurück. Auf diese Situation ist die Gesellschaft nicht eingestellt: Junge Kandidatinnen werden im Unterschied zu (jungen) Männern im Wahlkampf oft nach ihrer Familienplanung, nach ihrem Kinderwunsch oder nach der Vereinbarkeit von Mandat und Familie gefragt. Wer eine Auszeit rund um die Geburt eines Kindes nehmen will, muss sich nicht selten dafür rechtfertigen, warum unter diesen Umständen kandidiert wurde.

## 4. Schutz vor Hassrede, Gewalt und sexueller Belästigung

Die Zunahme von Hate Speech, Attacken und Belästigung gegenüber Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern und anderen gewählten Amts- bzw. Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern und deren Auswirkungen auf die Situation und Motivation von Frauen, wurde im Projekt als eine besorgniserregende Entwicklung thematisiert. Hier besteht dringender Handlungsbedarf auf allen politischen Ebenen.

In Deutschland sind laut aktuellen Untersuchungen 68 Prozent der befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern im Rahmen ihrer Tätigkeit schon einmal beleidigt, bedroht, beschimpft oder sogar tätlich angegriffen worden (Lukoschat/Mahler Walther 2020). 2019 waren es noch 41 Prozent gewesen (Erhardt 2020). Frauen erfahren diese noch stärker als Männer (76 zu 67 Prozent). Zudem gaben 13 Prozent der Bürgermeisterinnen an, schon einmal sexuell belästigt worden zu sein (Lukoschat/Mahler Walther 2020).

Diese Erfahrungen haben Auswirkungen: 2021 gab die Mehrheit der befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in einer repräsentativen Befragung von forsa für die Körber Stiftung an, aus Sorge vor Beleidigungen oder Angriffen ihr Verhalten geändert zu haben. 37 Prozent verzichten weitgehend auf die Nutzung sozialer Medien. 19 Prozent haben aus Sorge um die eigene Sicherheit oder die der Familie bereits über einen Rückzug aus der Politik nachgedacht; ein knappes Drittel äußert sich zu bestimmten politischen Themen seltener als früher (forsa 2021).

Eine aktuelle Untersuchung des des Österreichischen Gemeindebundes zeigt ein ähnliches Bild auf: in der Befragung unter rund 100 Bürgermeisterinnen gaben 57 Prozent der Frauen an, dass sie in ihrer Amtszeit bereits mit persönlichen Anfeindungen oder Hass im Netz konfrontiert waren (Österreichischer Gemeindebund 2021).

Eine qualitative Studie des Institute of Public Affairs bestätigt auch für Polen die Befunde. Die Studie beruht auf qualitativen Interviews sowie einer Analyse der sozialen Medien in Polen und macht deutlich, dass Politikerinnen zahlreichen Anfeindungen, Beleidigungen und Gewalt ausgesetzt sind (Druciarek/Niżyńska 2020).

Auch männliche Politiker sind mit Hassrede und Gewalt konfrontiert, jedoch zielen die Angriffe auf Frauen häufiger in sexistischer Form auf ihren Körper und ihre Sexualität ab (Lukoschat/Köcher 2021).

Es besteht daher auf politischen Ebenen dringender Handlungsbedarf Politikerinnen besser zu schützen, präventive Maßnahmen zu ergreifen sowie nicht zuletzt die Strafverfolgung für derartige Delikte zu verbessern.

### Praxisbeispiel: Das online-Portal „Stark im Amt“

Seit April 2021 gibt es in Deutschland das Portal **Stark im Amt** unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten. Es ist als zentrale Anlaufstelle und Hilfsangebot konzipiert, um speziell die Volksvertreterinnen und Volksvertreter auf kommunaler Ebene mit Informationen und Unterstützung zu versorgen, wenn sie Hass und Gewalt erfahren. Das Portal nimmt eine Lotsenfunktion ein und zeigt Handlungsoptionen und Kontakte auf, um die Herausforderung eines Angriffs zu meistern und die Verantwortlichen zur Rechenschaft ziehen zu können. Auch sollen Wege der Prävention gewiesen werden. Gleichzeitig soll das öffentliche Bewusstsein für die Lage der Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker gestärkt werden. Das Portal ist ein Kooperationsprojekt der Körber-Stiftung mit dem Deutschen Städtetag, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund. Das Deutsche Forum für Kriminalprävention hat bei der Erstellung der Fallbeispiele und Unterstützerprofile beraten.

Das Portal richtet sich an alle kommunalen Amt- und Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern in Deutschland. Auch auf die besondere Situation von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, Landrätinnen und Landräten wird an vielen Stellen eingegangen.

## 5. Verbindliche Regelungen

Einen zentralen Diskussionsgegenstand im Projekt bildete der Austausch über verbindliche Regelungen bzw. Quoten zur Erhöhung des Frauenanteils in den kommunalen Parlamenten. Welche Regelungen existieren und welche Auswirkungen haben sie jeweils auch auf den Anteil von Bürgermeisterinnen? Welche Erfahrungen werden in den Ländern damit gemacht?

Generell ist hierbei zu bedenken, dass bei der Direktwahl zu einem Amt, bei dem jeweils eine Person kandidiert, keine Quotenregelungen wie für Wahllisten zur Anwendung kommen können, wie beispielsweise die Vorschrift die Wahllisten zu einem gewissen Anteil oder sogar paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

Im Ländervergleich zeigt sich jedoch, dass in **Frankreich**, das seit 2000 gesetzliche Paritätsregelungen für die Wahl zu den Parlamenten, inklusive der kommunalen Vertretungen, vorsieht, auch der Anteil der Bürgermeisterinnen höher liegt als in Deutschland, Österreich und Polen. Das Paritätsgesetz wurde bereits 2000 verabschiedet und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Es zeigt positive Effekte für die Chancen von Frauen für das Bürgermeisteramt, insbesondere in den größeren Kommunen, wo der Bürgermeister oder die Bürgermeisterin nicht direkt von der Bevölkerung gewählt, sondern in der Regel von der größten Fraktion im Stadtrat aufgestellt wird (siehe Länderbeispiel Frankreich).

In **Polen** gibt es seit 2011 eine Geschlechterquote für Wahllisten. Demnach müssen auf jeder Wahlliste des Europäischen Parlaments, des Sejms (Parlament) und der regionalen Parlamente beide Geschlechter mit einer Quote von 35 Prozent vertreten sein. Allerdings haben diese Regelungen geringere Effekte als in Frankreich. Der Anteil der Frauen liegt aktuell bei knapp 11 Prozent und damit nur leicht über dem Durchschnitt in Österreich (9,5 Prozent) und Deutschland (9 Prozent). (Łada-Konefał 2020, Österreichischer Gemeindebund 2021, Lukoschat/Mahler Walther 2020)

**Österreich** und **Deutschland** sehen keine gesetzlichen Regelungen zur Parität vor. In beiden Ländern existieren jedoch freiwillige Quotenregelungen der Parteien aus dem sozialdemokratischen, grünen und linken Spektrum. In Deutschland hat als einziges Bundesland bisher Baden-Württemberg im Kommunalwahlrecht eine Soll-Regelung verabschiedet, deren Wirkung sich bisher allerdings als begrenzt erwies. In Deutschland gilt weiterhin als „Faustregel“, dass je ländlicher und konservativer eine Region ist, desto niedriger fallen die Frauenanteile in den kommunalen Vertretungen aus. Die höchsten Frauenanteile haben Großstädte und Stadtstaaten wie Berlin, Bremen und Hamburg (Lukoschat/Belschner 2019).

Auch weisen empirische Forschungen aus dem größten deutschen Bundesland Nordrhein-Westfalen darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen einem höheren Anteil von Frauen in den Stadt- und Gemeinderäten und der Wahl einer Bürgermeisterin besteht (Wiechmann 2020).

In den Bundesländern Brandenburg und Thüringen wurden 2019 jeweils für die Landtagswahl Paritätsgesetze verabschiedet. Diese wurden jedoch von den jeweiligen Landesverfassungsgerichten für nichtig erklärt. Voraussichtlich wird in Deutschland in absehbarer Zeit das Bundesverfassungsgericht darüber urteilen, wie ein Paritätsgesetz verfassungskonform ausgestaltet werden kann. Die juristische Debatte dreht sich dabei um die Frage, inwiefern der Gleichberechtigungsartikel 3 Abs. 2 des GG Eingriffe in die gleichfalls grundgesetzlich geschützte Parteienfreiheit und Wahlfreiheit rechtfertigt.

In Österreich wurde in jüngster Zeit ein Instrument eingeführt, das mit finanziellen Anreizen positive Entwicklungen befördern will. 2019 wurde vom Nationalrat eine Änderung des Klubfinanzierungsgesetzes beschlossen, welche einen Bonus für einen Frauenanteil von mehr als 40 Prozent vorsieht. Bei dem entsprechenden Parlamentsklub (Fraktion) im Nationalrat oder Bundesrat erhöht sich die staatliche Klubförderung um 3 Prozent (Bundeskanzleramt 2021).

Verbindliche Regelungen, ob in Form von parteiinternen Quoten oder gesetzlichen Vorgaben im Wahl- oder Parteienrecht, sind ein effektives Instrument, um Frauen den Zugang zu Ämtern und Mandaten zu sichern. Doch verbindliche Regelungen reichen nicht aus, es bedarf weiterhin flankierender Maßnahmen, die auf eine positive Veränderung der politischen Kultur, im Sinne einer Kultur der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, abzielen – auch dies war Konsens im Projekt.

## Länderbeispiel: Schweden

Ein positives Beispiel ist Schweden. Dort liegt der Anteil der Frauen an den Gemeinderäten bei 43 Prozent, in den Gemeindevorständen sind es 40 Prozent. 32 Prozent der kommunalen Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Das ist der höchste Anteil im EU-Vergleich.

Als Erfolgsfaktoren werden vom Verband der schwedischen Gemeinden und Regionen folgende Punkte genannt:

- Klare Zielsetzung und verbindliche Regelungen in den Parteien selbst, die ihre Rekrutierungs- und Nominierungspraxis auf den Prüfstand stellen müssen.
- Veränderung der Strukturen kommunalpolitischer Arbeit derart, dass sie Frauen wie Männern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und politischem Engagement in der Gemeinde besser ermöglichen.
- Dazu gehören eine Flexibilisierung der Sitzungszeiten und Arbeitsorganisation und eine Anpassung an die Bedürfnisse von Menschen mit Fürsorgepflichten, höhere finanzielle Aufwandsentschädigungen und Nutzung der neuen digitalen Formate, um Sitzungen ortsunabhängig zu gestalten.
- Angebot von Trainings- und Mentoringprogrammen, um Kandidatinnen und Politikerinnen zu stärken. Schaffung von spezifischen Netzwerken für Frauen, um gemeinsame Erfahrungen zu diskutieren und sich gegenseitig zu unterstützen.
- Unterstützung von Politikerinnen, die in Schweden und auch in vielen anderen Ländern mehr Hass, Belästigung und Gewalt ausgesetzt sind als männliche Politiker.

(Quelle: Emil Broberg, Ko-Vorsitzender des Ständigen Ausschusses für die Gleichstellung der Geschlechter im **Rat der Gemeinden und Regionen Europas**, RGRE; Ratsmitglied von Östergötland/Schweden und Mitglied des Vorstands des **Schwedischen Verbands der Gemeinden und Regionen** SALAR).



## Länderbeispiel: Frankreich

Die Ausgestaltung des Wahlrechts ist eine wichtige Stell- schraube, um den Anteil von Frauen in der Politik generell wie auch in kommunalen Führungspositionen zu erhöhen. Dies zeigt beispielhaft Frankreich.

Nach der 1999 erfolgten Ergänzung der französischen Verfassung trat 2001 das „Gesetz zur Förderung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu Wahlmandaten und Wahlämtern“ (Loi sur la parité) in Kraft. Dieses wurde seitdem kontinuierlich weiterentwickelt.

Für Wahlen mit dem Verhältniswahlrecht – Kommunen über 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner, Regionalräte und Europäisches Parlament – müssen die Listen alternierend mit Frauen und Männern aufgestellt sein (Reißverschluss-Prinzip). Wird diese Vorgabe nicht eingehalten, können die Listen zurückgewiesen werden. Dies erwies sich als sehr wirkungsvolle Regelung. Der Anteil von Frauen in den Stadt- und Gemeinderäten hat sich von 21,7 Prozent (1995) deutlich auf über 40 Prozent (2020) gesteigert (Direction générale des collectivités locales 2020).

Für die Wahlen zu den Départementsräten wurde 2015 eine wegweisende Neuerung eingeführt. Sie verpflichtet die Parteien, jeweils ein Tandem aus Frau und Mann aufzustellen (binôme Prinzip). Zuvor war die Anzahl der Departements halbiert worden. Die Räte bestehen nun zur Hälfte aus Frauen und Männern.

Bei den Wahlen zur Nationalversammlung, in der das Mehrheitswahlrecht gilt, sind die Parteien verpflichtet, in den Wahlkreisen die gleiche Anzahl von weiblichen und männlichen Kandidaten aufzustellen. Wird dies nicht eingehalten, wird die staatliche Erstattung der Wahlkampf- kosten gekürzt. Anfangs nahmen die Parteien eher die für sie offenbar verkraftbaren finanziellen Verluste in Kauf, doch seit der Verschärfung der Regelung haben sich die Dinge verändert. Dazu hat auch der Erfolg der Partei La République en marche von Emanuel Macron beigetragen, in der das Paritätsgesetz konsequent umgesetzt wurde. Aktuell beträgt der Anteil der Frauen in der Nationalver- sammlung 42 Prozent (EIGE 2021).

### Wie sieht es in den kommunalen Führungspositionen aus?

Die Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern werden nicht direkt von der Bevölkerung, sondern in Gemeinden über 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner in der konstituie- renden Sitzung des neuen Gemeinderats von den Frakti- onen gewählt. Zumeist ist dies der erstplatzierte Kandidat bzw. die erstplatzierte Kandidatin der siegreichen Liste. Allerdings werden vorrangig weiterhin Männer auf dem aussichtsreichen ersten Listenplatz aufgestellt.

Doch obgleich das Paritätsgesetz nicht für die Wahlen zum Bürgermeisteramt gilt, hat es auch hier positive Wirkung entfaltet: Der Anteil der Bürgermeisterinnen stieg von 13,9 Prozent 2011 auf aktuell knapp 20 Prozent (EIGE 2021), deutlich mehr als im Durchschnitt der EU-Länder. Auch werden zahlreiche große Städte mittlerweile von Frauen geführt, u.a. Paris, Lille und Straßburg.

### Zum Weiterlesen

Aktuelle Empfehlungen an die künftigen Kommunalparla- mente, Darstellung der Unterrepräsentation von Frauen in der Politik finden Sie [hier](#) (auf Französisch).

**20 Jahre französisches Paritätsgesetz** – Ein wichtiger Impuls, aber Parität ist noch lange nicht erreicht! Mit Statements zu Frauen in der Kommunalpolitik von Cécile Weidhofer, EAF-Director und Mitwirkende im Projekt Mayoress.



# Empfehlungen an die EU



Auf die institutionellen Rahmenbedingungen kommunaler Politik wie Wahlverfahren, Ausgestaltung von finanziellen Aufwandsentschädigungen oder anderweitige soziale Absicherung der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger hat die EU keinen direkten Einfluss. Diese sind Sache der Mitgliedsstaaten bzw. in föderal ausgerichteten Staaten wie der Bundesrepublik Deutschland auch der jeweiligen Bundesländer. Dennoch gibt es auch und gerade auf der Ebene der EU eine Reihe von Handlungsmöglichkeiten, um die Repräsentanz von Frauen in den kommunalen Vertretungen und in den kommunalen Führungspositionen zu verbessern.

### **1. Vorgaben und Anreize für kontinuierliche Datenerhebungen**

Das EIGE (European Institut for Gender Equality) leistet bereits wichtige Arbeit, ist allerdings von den Berichten der Mitgliedsstaaten abhängig. Die Qualität der Datenerhebung ist hierbei von den sehr unterschiedlich ausgeprägten Berichten der Mitgliedsstaaten abhängig. Vergleiche zwischen den Ländern und im Zeitverlauf sind daher oft nur mit zeitaufwändiger Recherche möglich. Eine Einrichtung wie L'Observatoire de la parité in Frankreich, das kontinuierlich Daten erhebt und auf dieser Grundlage Vorschläge erarbeitet, stellt eine Ausnahme dar. Die EU sollte ihren Mitgliedsstaaten daher Vorgaben machen bzw. Anreize setzen, auch in Form von materiellen Ressourcen, die Daten zur Repräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik kontinuierlich zu erheben und zu übermitteln.

### **2. Kontinuierliche Thematisierung der Geschlechterrepräsentanz im Ausschuss der Regionen (AdR bzw. Committee of Regions (CoR))**

Der AdR ist zwar kein Organ der EU, hat aber eine wichtige konsultative Funktion für die Europäische Kommission. Ferner sollte im AdR der Gender Mainstreaming-Ansatz konsequent umgesetzt und die Auswirkungen von politischen Maßnahmen auf die Gleichstellung von Frauen und Männer überprüft werden.

### **3. Verankerung in der Projekt- und Forschungsförderung der EU**

Benötigt werden deutlich mehr belastbare Daten sowie qualitative Untersuchungen zum Verhalten von Wählerinnen und Wählern, zum Anteil von Kandidierenden und Gewählten, zu den Nominierungspraktiken der Parteien und nicht zuletzt zu den Auswirkungen der Repräsentanz von Frauen auf politische Prozesse und Entscheidungen.

### **4. Aufbau einer online-basierten Plattform zum Wissens- und Erfahrungsaustausch speziell für Bürgermeisterinnen**

Jegliche Art von guten Praktiken, die zur Gewinnung und Stärkung von Frauen für kommunale Politik und deren Führungspositionen entwickelt und umgesetzt werden, sollten kontinuierlich bereitgestellt werden, u.a. in Form von Newslettern oder Podcasts mit Porträts und Interviews mit Bürgermeisterinnen etc.

### **5. Angebote für regelmäßige, länderübergreifende Netzwerktreffen für Bürgermeisterinnen**

Die Bedeutung von und der Bedarf an persönlichen Kontakten und kontinuierlichem Austausch sind im Projekt sehr deutlich geworden. Auch wenn Netzwerk-Aktivitäten in erster Linie in den Ländern selbst sinnvoll sind, ist der länderübergreifende Austausch gleichwohl wertvoll. Denn er bietet die Chance, sich von Best Practices inspirieren zu lassen. Der Austausch fördert das gegenseitige Verständnis für die politische und gesellschaftliche Situation der anderen Länder und trägt dazu bei auch ggf. bestehende Vorurteile abzubauen. Gerade in einer EU, die von vielen Spannungen und unterschiedlichen Interessen der nationalen Akteure bzw. Regierungen geprägt sind, sind Netzwerk-Treffen der Akteurinnen auf lokaler und regionaler Ebene eine wertvolle Möglichkeit, Brücken zu bauen und den Zusammenhalt zu stärken.

### **6. Kampagne für die Erhöhung des Frauenanteils in den Rathäusern**

Die Thematik sollte ins öffentliche Bewusstsein gerückt, die Bedeutung kommunaler Politik für die Demokratie unterstrichen und die Anerkennungskultur für diese wichtigen, oft dazu ehren- und nebenamtlich ausgeübten Ämter gefördert werden.

### **7. Schutz von Politikerinnen vor Gewalt**

Europaweit haben Beleidigungen von und Angriffe auf männliche wie weibliche Kommunalpolitiker respektive Bürgermeister sowohl im realen als auch im virtuellen Raum zugenommen. Angriffe gegenüber Frauen erfolgen dabei sehr häufig und deutlich stärker als bei Männern in Form sexualisierter Gewalt. Es ist zu befürchten, dass Frauen aufgrund derartiger Erfahrungen davon abgehalten werden könnten, ein herausgehobenes Amt auf kommunaler Ebene zu übernehmen. In die aktuell von der EU vorbereitete Verordnung gegen geschlechtsspezifische Gewalt sollte daher auch der Schutz von Politikerinnen aufgenommen werden.

### **8. Gleichstellung im CEMR stärken**

Der Council of European Municipalities and Regions (CEMR) spielt als Dachverband der nationalen Städte- und Gemeindebünde bzw. -verbände eine wichtige Rolle als Interessensvertretung bei der EU. Die Handlungsmöglichkeiten für den Gleichstellungsausschuss des CEMR sind auszubauen, eine entsprechende Finanzierung sicherzustellen sowie die Gleichstellungscharta auf kommunaler Ebene weiterzuentwickeln. Zentral wären hier Anregungen und gute Praktiken für eine weniger zeitaufwändige, flexiblere und vereinbarkeitsfreundliche Sitzungs- und Arbeitsorganisation in der Kommunalpolitik, u.a. über die Nutzung digitaler Formate. Der CEMR hat bereits einen Code of Conduct für seine Veranstaltungen und den Geschäftsalltag. Daraus sollten Leitlinien bzw. Empfehlungen für eine „Kultur der Gleichberechtigung“ in den kommunalen Gremien zur Überwindung des alltäglichen Sexismus entwickelt werden.



## Das EU-Projekt Mayoress — Kurzbeschreibung

Das Projekt **MAYORESS – Promoting Women in local Leadership** zielt auf die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in kommunalen Führungspositionen, insbesondere Bürgermeisterinnen und ihre länderübergreifende Vernetzung.

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten sowie Praktikerinnen und Praktikern wurden im Projektzeitraum 2019-2021 Bürgermeisterinnen und Kandidatinnen gestärkt, in NRW und Schleswig-Holstein nachhaltige Netzwerke aufgebaut und grenzüberschreitender Austausch mit Österreich, Polen und Frankreich gefördert. Darüber hinaus wurden Empfehlungen für politische Akteure (Parteien, Verbände, Ministerien) zur Umsetzung von Maßnahmen und Politiken auf nationaler und europäischer Ebene erarbeitet. Ein weiteres Ziel war die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Notwendigkeit einer besseren Geschlechtergleichstellung in Rathäusern.

Die EAF Berlin hat das Projekt MAYORESS geleitet, es wurde, vom Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union gefördert und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kofinanziert.

Zu den Projekt- und Kooperationspartnern zählen der Österreichische Gemeindebund, Élués locales, das Observatoire régional de la parité d'Occitanie, der Deutscher Städte und Gemeindebund, der Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, der Schleswig-Holsteinische Gemeindetag, der Städteverband Schleswig Holstein, das Instytut Spraw Publicznych.

## Projektmodule

### 1. Bürgermeisterinnen und Kandidatinnen

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten lag in Deutschland: In Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein wurden nachhaltige Netzwerke für Bürgermeisterinnen aufgebaut und Empowermentmaßnahmen für Bürgermeisterinnen entwickelt und erprobt; darüber hinaus wurde für die Kandidatinnen aus NRW ein Online Peer-Mentoring angeboten. Ein Workshop für Sprecherinnen der insgesamt sechs deutschen Bürgermeisterinnen Netzwerke hatte zum Ziel, die Kooperation bundesweit zu stärken.

### 2. European Mayoress Campus

Der European Mayoress Campus musste coronabedingt online durchgeführt werden und zielte darauf ab, den persönlichen Gedanken- und Erfahrungsaustausch sowie die Zusammenarbeit zwischen Bürgermeisterinnen bzw. Frauen in kommunalen Führungspositionen aus den beteiligten Ländern zu fördern.

### 3. Expertinnen- und Expertenforum

Ausgewiesene Expertinnen und Experten aus verschiedenen europäischen Ländern und der Europäischen Kommission nahmen an einem Forum teil und entwickelten praxisnahe Handlungsempfehlungen.

# Partnerorganisationen

## Frankreich

### Observatoire régional de la parité d'Occitanie

Das Observatoire régional de la parité d'Occitanie (deutsch etwa Paritätische Beobachtungsstelle der Region Okzitanien) wurde im Jahr 2000 mit dem Ziel gegründet, Frauen im öffentlichen und wirtschaftlichen Leben zu fördern und ihre Beteiligung in allen Entscheidungsbereichen zu unterstützen. Der Schwerpunkt der Arbeit der Organisation liegt in der Erhebung von Daten und in der Veröffentlichung von Analysen und Handlungsempfehlungen für Frauen in der Politik und Wirtschaft.

### Élues locales

Die Organisation „Élues Locales“ ist eine unabhängige und überparteiliche Organisation, die sich der Weiterbildung von lokalen Mandatsträgerinnen widmet und vom französischen Innenministerium anerkannt ist. Ihr Ziel ist es, alle gewählten Frauen in Frankreich bei ihrer kommunalpolitischen Arbeit zu unterstützen und zu begleiten. Im Rahmen von Fach-Workshops und Vernetzungsangeboten auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene erhalten die Mandatsträgerinnen Instrumente zur Stärkung ihres politischen Einflusses und Möglichkeiten, Erfahrungen auszutauschen.

## Deutschland

### EAF Berlin (Projektleitung)

Die EAF Berlin setzt sich für Chancengleichheit und Vielfalt ein und arbeitet mit renommierten Partnern an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Die EAF Berlin verfügt über langjährige internationale Erfahrung in der Förderung der politischen Partizipation von Frauen mithilfe von Mentoring, Vernetzung und Training.

### Der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB)

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund ist der Dachverband der kleinen und mittleren Städte und Kommunen. Die Schwerpunkte des parteiunabhängigen kommunalen Spitzenverbandes liegt in der Interessenvertretung von ca. 11 000 deutschen kreisangehörigen Städten und Gemeinden auf Bundes- sowie EU-Ebene.

### Städte- und Gemeindebund NRW Kommunen in NRW

Der Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen (StGB NRW) ist die Interessenvertretung von 361 der 396 Kommunen im Bundesland Nordrhein-Westfalen.

### Schleswig-Holsteinischer Gemeindetag (SHGT)

Als kommunaler Landesverband vertritt der Schleswig-Holsteinische Gemeindetag die Interessen von 1047 der 1106 Gemeinden und Städte im Bundesland Schleswig-Holstein. Der SHGT ist Mitglied im Deutschen Städte- und Gemeindebund.

### Städteverband Schleswig Holstein

Der Städteverband Schleswig Holstein besteht aus dem Städtebund Schleswig-Holstein und dem Städtetag Schleswig-Holstein. Er vertritt die Interessen von 62 kreisfreien und kreisangehörigen Städte in Schleswig-Holstein sowie der Gemeinden Halstenbek und Sylt.

## Polen

### Instytut Spraw Publicznych (ISP)

Das Instytut Spraw Publicznych (deutsch etwa Institut für öffentliche Angelegenheiten) ist ein parteiunabhängiger politischer Think Tank mit Sitz in Warschau. Gegründet 1995 mit dem Ziel, die Reformen zur Modernisierung der polnischen Gesellschaft zu unterstützen, forscht die Organisation zu aktuellen sozialen und politischen Fragestellungen auf nationaler und internationaler Ebene. Seine Analysen, Strategiepapiere und Bücher sind weit verbreitet unter Vertreterinnen und Vertretern der Politik, Verwaltung, Forschung und Zivilgesellschaft.

## Österreich

### Der Österreichische Gemeindebund

Der Österreichische Gemeindebund ist der Dachverband der Interessenvertretungen gegenüber dem Bund und der EU von 2.084 der insgesamt 2.095 österreichischen Gemeinden und Städte.

# Anhang

## Zahlen

Direction générale des collectivités locales: Conseils municipaux: les femmes élues plus nombreuses après les élections 2020. (Stand September 2020)

European Institute for Gender Equality: Gender Statistics Database. European parliament: president and members. (Stand September 2021)

European Institute for Gender Equality: Gender Statistics Database. National parliaments: presidents and members. (Stand 2020)

European Institute for Gender Equality: Local/municipal councils: members of the municipal council (or equivalent). (Stand 2020)

European Institute for Gender Equality: Gender Statistics Database. Local/municipal councils: mayor or other leader of the municipal council (or equivalent). (Stand 2021)

Łada-Konefał, Agnieszka: Frauen in der polnischen Politik. In: Deutsches Polen Institut 17.12.2020.

Lukoschat, Helga/Mahler-Walther, Kathrin: Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Deutschland 30 Jahre nach der Wiedervereinigung. Berlin 2020.

Österreichischer Gemeindebund: Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Österreich. (Stand November 2021)

Österreichischer Gemeindebund: Bürgermeisterinnen-Umfrage 2021 anlässlich des Bürgermeisterinnentreffen in St. Anton an der Jeßnitz. 2021.

# Literatur

Bundeskanzleramt Österreich/Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration Österreich: Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich 2020. Entwicklung der Repräsentation von Frauen zwischen 2010 und 2020. Wien 2021.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin 2018.

Druciarek, Małgorzata/Niżyńska, Aleksandra: „...It has become so pervasive that I keep forgetting about it“. Violence against women on the Polish political scene. Institute of Public Affairs 2020.

Erhardt, Christian: Kommunalpolitiker: Bedrohungen sind an der Tagesordnung. In: Kommunal, 10.03.2020.

forsa Politik- und Sozialforschung GmbH: Hass und Gewalt gegen Kommunalpolitiker/innen Einschätzungen und Erfahrungen von Bürgermeister/innen in Deutschland. Berlin 2021.

Holtkamp, Lars/Garske, Benjamin/Wiechmann, Elke: Die Wahl von Bürgermeister\_innen in Deutschland – Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen. In: Gender 1/2020: 127–145.

Kletzing, Uta: Die ausgeschlossenen Eingeschlossenen. Wahlsituation und Regierungssituation von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern im Geschlechtervergleich. Fernuniversität Hagen, 2017.

Lukoschat, Helga/Belschner, Jana: Macht zu gleichen Teilen. Ein Wegweiser zu Parität in der Politik. Berlin 2019.

Lukoschat, Helga/Belschner, Jana: Frauen führen Kommunen. Eine Untersuchung zu Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Ost und West. Berlin 2014.

Lukoschat, Helga/Köcher, Renate: Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen. Eine empirische Untersuchung mit Handlungsempfehlungen an die Parteien. Berlin 2021.

Wiechmann, Elke: Frauen in der Politik. In: Beate von Miquel (Hg.): Geschlecht.Politik.Partizipation. Tagungsdocumentation. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 34., S. 9-19, Essen 2020.



Diversity in  
Leadership

