

Inhalt

Inhaltsverzeichnis

- 03** Vorwort
Ursula Nonnemacher

- 04** Kommunale Gleichstellungsarbeit in Brandenburg: Eine Bestandsaufnahme
Christiane Bonk

- 11** Zur Repräsentanz von Frauen im politischen Raum Brandenburgs
Frauke Havekost

- 16** Paritätische Wahlgesetze für Bund, Land und Kommunen
Prof. Dr. Silke Laskowski

- 23** Gender Budgeting
Dr. Christine Rabe

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

» Die Kommune ist die Keimzelle gesellschaftlichen Lebens und gelebter Demokratie.«

So steht es im aktuellen Koalitionsvertrag für das Land Brandenburg. Die Gemeinden, Dörfer und Städte sind die Orte, in denen die Brandenburger leben, sich engagieren, alt werden. Hier wird das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot umgesetzt. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Kommunen dabei, sie begleiten den gesellschaftlichen Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Kommune, in der eine Gleichstellung der Geschlechter im Alltag gelebt wird.



Ursula Nonnemacher

Foto: MSGIV, Hendrik Rauch

Dafür braucht es ein rechtliches Fundament in den Hauptsatzungen, den politischen Willen der Mandatsträger*innen und der Verwaltungsleitungen, es braucht Ressourcen und qualifiziertes Personal. Als Prinzipien des Verwaltungs- und politischen Handelns müssen Gender Mainstreaming (und auch Diversity Mainstreaming), Gender Budgeting und Gender Monitoring Selbstverständlichkeit werden.

Gleichstellungspolitik ist auch eine Antwort auf die in aktuellen Statistiken widergespiegelte Wirklichkeit: Jede fünfte ältere Frau in Brandenburg leidet unter erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen, jeder sechste Mann weist einen überdurchschnittlichen Alkoholkonsum auf. Die Rentenlücke zwischen den Renten der Brandenburger Frauen und Männer beträgt 21 Prozent. In politischen Vertretungen sind Frauen unterrepräsentiert. Nur jedes fünfte Rathaus wird von einer Frau geleitet. In Sportvereinen sind Mädchen und Frauen nur zu einem Drittel vertreten. Hier setzt kommunale Gleichstellungspolitik an!

Und dafür braucht es in Entscheidungspositionen alle Perspektiven, von Frauen und Männern. Frauen engagieren sich bereits stark z.B. in Elternvertretungen und Kita-Ausschüssen. Wir brauchen sie jedoch noch stärker dort, wo die Entscheidungen für die Dörfer, Städte und Gemeinden getroffen werden: in der Kommunalpolitik. Um den Frauenanteil dort zu erhöhen brauchen wir gesetzliche und weitere Maßnahmen. Wichtig ist dabei auch ein Wandel der politischen Kultur des Miteinanders und der Formate. Digitalisierung kann helfen, lange Fahrzeiten zu Gremien zu vermeiden, Abstimmungsprozesse zu entzerren und damit politisches Engagement attraktiver zu machen.

Ursula Nonnemacher

*Ministerin für Soziales, Gesundheit,
Integration und Verbraucherschutz*

Kommunale Gleichstellungsarbeit in Brandenburg: Eine Bestandsaufnahme

» **Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.**«

Seit dreißig Jahren ist dieser Grundsatz der Gleichberechtigung in der Brandenburgischen Landesverfassung im Artikel 12, Absatz 3 festgeschrieben. Und vor mehr als siebenzig Jahren wurde das Gleichstellungsgebot im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland an prominenter Stelle verankert. Die Gleichstellung der Geschlechter ist Verfassungsauftrag und dürfte Anfang des 21. Jahrhunderts eigentlich kein Thema mehr sein. Und doch ist nicht erst seit der Corona-Pandemie klar, dass es beim Thema Gleichstellung noch einige Baustellen gibt.



Christiane Bonk

Quelle: Stadt Oranienburg

In Brandenburg leben mehr als 2,5 Millionen Menschen. Davon sind ein bisschen mehr als die Hälfte Frauen.¹ Doch im Alltag, im Beruf, in Kultur, Politik und Wirtschaft ist man an vielen Stellen sehr weit entfernt von dieser Ausgewogenheit. Und in der Pandemie hat sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verschärft: Frauen tragen in den sozialen Berufen, aber auch durch die Übernahme der unbezahlten Sorgearbeit die Hauptlast der Krise.² Vor allem in den alltäglichen Dingen zeigt sich, wie hartnäckig sich durch Jahrhunderte geprägte Rollenbilder halten und wie schnell überholte Geschlechterstereotypen wieder gelebt werden. Gerade dann, wenn Frauen häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren und ihr Anteil an der Sorgearbeit noch weiter zunimmt. Zahlen, Daten und Fakten belegen wie groß die Schieflage noch immer ist.³

Gleichstellung als Aufgabe der Kommunen

Natürlich gab und gibt es diverse Anstrengungen, das zu ändern. Gesetze können dabei unterstützen, Ungleichheiten und strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen. Doch es sind nicht nur staatliche Regulierungen, die Veränderungen bewirken. Geschlechtergerechtigkeit fängt im Kopf an. Denn erst wenn es ein gesellschaftliches Bewusstsein für die noch immer bestehende Benachteiligung von Frauen in fast allen Lebensbereichen gibt, kann sich auch was ändern. Voraussetzung dafür ist eine umfassende Gleichstellungspolitik, deren Verwirklichung im Kontext der kommunalen Selbstverwaltung auch Aufgabe der Landkreise und Gemeinden in Brandenburg ist:

» **Die Gemeinden wirken auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin.**«

So steht es im Paragraf 18 der Brandenburger Kommunalverfassung. Auf dieser Grundlage und auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes arbeiten kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Brandenburger Landkreisen, Städten und Gemeinden. Sie erfüllen ihre Aufgaben auf zwei Ebenen. Intern begleiten sie die kommunalen Verwaltungen vorrangig in den Bereichen Personalauswahl und -entwicklung, Organisationsentwicklung sowie Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung. Extern wirken sie in die Kommunen hinein.

1 vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Basisdaten – Bevölkerungsstand 2019

2 vgl. Böckler Impuls: Gleichstellung: Rückschritt durch Corona. Ausgabe 08/2020.

3 vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen und Männer in Deutschland. 2020

Sie nehmen Einfluss auf die kommunalpolitische Entwicklung und die Willensbildung der politischen Gremien, sie informieren über und sensibilisieren für gleichstellungsrelevante Themen und Aspekte. Im Leitbild der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg heißt es dazu:

»Gleichstellungspolitik nimmt Frauen und Männer in ihren veränderten und sich verändernden Rollen wahr. Vor allem die Kommunen müssen den gesellschaftlichen Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft gestalten und die Bedingungen vor Ort schaffen, damit die Gleichstellung der Geschlechter im Alltag gelebt werden kann.«⁴

Blick auf die gesellschaftliche Vielfalt schärfen

Dabei ist moderne Gleichstellungspolitik mehr als die Förderung von Frauen. Es geht um Geschlechtergerechtigkeit. Denn auch Jungen und Männern stehen nicht alle Wege offen. Gleichstellungsbeauftragte können sie bei selbstbestimmten Entscheidungen zur Berufs- und Lebensplanung abseits von Rollenklischees unterstützen. Viele Männer wollen die Aufgaben in der Familie partnerschaftlich teilen und immer mehr Väter nehmen Elternzeit wahr, ältere Männer pflegen zunehmend ihre Partnerinnen, in Kitas arbeiten Männer als Erzieher und immer mehr getrennt lebende Väter fordern eine Normalisierung des sogenannten Wechselmodells.

Im Kern besteht kommunale Gleichstellungspolitik darin, den Blick auf die gesellschaftliche Vielfalt zu schärfen und die Teilhabe aller Menschen als Chance zu begreifen. Es geht um Gesellschaftspolitik als Querschnittsaufgabe.⁵ Und die Anforderungen an Kommunen, dieser ein größeres Gewicht zu geben, sind in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Gesellschaftliche Entwicklungen wie der Demografische Wandel, die Zuwanderung, Fragen nach Inklusion von Menschen mit Behinderung oder einer besseren politischen Teilhabe von Frauen haben unmittelbare Auswirkungen auf die örtliche Politik und das Verwaltungshandeln. Sie betreffen die Lebenssituation aller Menschen, die in einer Kommune leben. Dementsprechend hat sich die Rolle kommunaler Gleichstellungsbeauftragter gegenüber den Anfängen grundsätzlich verändert. Sie gestalten eine an Chancengleichheit und Vielfalt ausgerichtete Kommunalpolitik. Verstärkt stehen dabei Strategie- und Steuerungsfragen sowie Konzeptentwicklungen im Fokus. Jene werden auch politisch zunehmend eingefordert.

Motor für die Entwicklung im ländlichen Raum

Gerade ländliche Regionen können stark von einer solchen Gleichstellungsarbeit profitieren. Denken wir an Brandenburg: Das Bundesland ist geprägt durch vielfältige ländliche, überwiegend dünn besiedelte Räume mit kleinen Dörfern und Kleinstädten. Eine gute Gleichstellungsarbeit trägt zu attraktiven und wettbewerbsfähigen ländlichen Räumen bei, erhöht die Lebensqualität und setzt dem demografischen Wandel etwas entgegen. Gleichstellungsarbeit wird damit zur Strategie für eine erfolgreiche Regionalentwicklung.⁶ Das ist das Ergebnis der Studie »Gleichstellung als Regionalentwicklung« der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG).

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte bearbeiten dabei eine Vielzahl an gleichstellungsrelevanten Themen für unterschiedliche Zielgruppen. Zentrale Arbeitsfelder sind: geschlechtsspezifische Gewalt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, politische Partizipation

⁴ vgl. Leitbild der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg

⁵ vgl. ebd.

⁶ vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen: Gleichstellung als Regionalentwicklung. Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands. Berlin 2019

von Frauen, Erwerbstätigkeit und Rollenbilder. Allen Themen gemein sind Fragen der Mobilität und Versorgungssituation: In vielen ländlichen Regionen ist die soziale Infrastruktur oft schwer erreichbar, denken wir beispielsweise an Kinderbetreuung, Tagespflege oder Beratungsangebote. Hinzu kommt, dass überkommene Rollenbilder die Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs einengen, wodurch letztlich die Arbeitsmarktsituation für Frauen prekär werden kann. In der Folge wandern vor allem junge Frauen in die Städte ab. Dadurch verlieren die Regionen Arbeitskräfte, Innovationspotenzial und sozialen Zusammenhalt.

Die Erreichbarkeit von Angeboten in Kombination mit der geringen Mobilität der dort lebenden Menschen ist eine klassische Problemstellung ländlicher Räume, die allerdings selten gleichstellungsorientiert betrachtet wird. Die Studie der BAG zeigt auf, dass Gleichstellungsthemen und Strukturpolitik an vielen Stellen eng verwoben sind: Ländlichkeit verstärkt Gleichstellungsproblematiken aufgrund der Strukturschwäche. Eine Stärkung von Gleichstellungsarbeit kommt den ländlichen Räumen insgesamt zugute. Denn die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind maßgeblich an der Initiierung und Aufrechterhaltung frauen- und familienfördernder Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen beteiligt. Darüber hinaus unterstützen sie die Kommunen dabei, die Daseinsvorsorge für Bürger*innen sicherzustellen.

EU-Charta als Chance für lokale Gleichstellungsarbeit

Einen guten Rahmen für eine strategische Gleichstellungspolitik – gerade auch in ländlichen Räumen – bildet die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene. In der Charta sind Grundsätze und zugleich Ziele festgelegt, wie zum Beispiel die Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen, die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten, die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und die Beseitigung von Geschlechterstereotypen. Mit der Unterzeichnung der EU-Charta verpflichtet sich eine Kommune dazu, einen Aktionsplan für Gleichstellung zu erstellen, umzusetzen und diesen alle zwei Jahre fortzuschreiben.

Noch hat keine Brandenburger Kommune die EU-Charta unterzeichnet (Stand: Oktober 2020). In den benachbarten Bundesländern haben das bereits Städte wie Leipzig, Dresden, Magdeburg oder Rostock getan.⁷ Ihnen gibt die Charta einen Leitfaden an die Hand, wie kommunales Handeln und Gleichstellungsarbeit an den Erfordernissen der sich verändernden Stadtgesellschaft ausgerichtet werden kann. Die Charta bietet die Chance, die bisherige Gleichstellungsarbeit zu überprüfen, aktuelle Schwerpunkte zu setzen, Vorhaben zu synchronisieren und sich langfristig auf Prioritäten zu verständigen.

Gleichstellung muss Querschnittsaufgabe sein

Doch auch die EU-Charta ist ein zahnloser Tiger, wenn kommunale Verwaltungen Gleichstellung nicht endlich als Querschnittsziel und -aufgabe angehen. Denn eine wirkliche Verankerung von Gleichstellung findet in den kommunalen Verwaltungen Brandenburgs nur sehr bedingt statt. Gleichstellungsarbeit bleibt oft nur auf die Gleichstellungsbeauftragte begrenzt.⁸ Die Umsetzung einer Querschnittsaufgabe ist durch eine Person allein jedoch nicht möglich. Auch der eingangs formulierte Verfassungsauftrag ist nicht gewährleistet,

⁷ vgl. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler und regionaler Ebene: Liste der deutschen Unterzeichnerkommunen 2007–2020 (veröffentlicht hier:

(→<https://gruenlink.de/1wgn>)

⁸ vgl. BAG 2019, S. 489 vgl. Kommunalverfassung des Landes Brandenburg, §18, Absatz 2

wenn Kommunen mit weniger als 30.000 Einwohner*innen nicht verpflichtet sind, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu benennen.⁹ Ebenso ist die in der Kommunalverfassung geforderte Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten durch die aktuell in vielen Kommunen praktizierte Mehrfachbeauftragung nicht sichergestellt.

Im Ergebnis variieren Einsatz, Ressourcen, Aufgabengebiete und Handlungsspielräume kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Brandenburg so stark, dass eine flächendeckende und nachhaltige Gleichstellungspolitik kaum gewährleistet ist. Das bestätigt auch eine Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Brandenburg aus dem Jahr 2019. Befragt wurden 35 von damals 60 Mitgliedern der LAG, die in elf Landkreisen und 24 Kommunen tätig sind. Sie alle sind zwar denselben Aufgaben verpflichtet, arbeiten dabei aber im Hauptamt, Nebenamt oder sogar Ehrenamt. Demzufolge sind sie mit sehr unterschiedlichen Möglichkeiten zur Umsetzung ihrer Arbeit ausgestattet.¹⁰

Gleichstellungspolitischer Flickenteppich

Insbesondere mit Blick auf die personellen und finanziellen Ressourcen gleicht Brandenburg einem gleichstellungspolitischen Flickenteppich. Knapp 90 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten in Brandenburg arbeiten allein. Nur jede Zehnte hat eine Mitarbeiterin an ihrer Seite. Viele von ihnen sind nicht nur Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch Integrationsbeauftragte und/oder Beauftragte für Menschen mit Behinderung. Während einige Gleichstellungsbeauftragte über gar keine eigenen Haushaltsmittel verfügen, liegt das Durchschnittsbudget aller befragten Beauftragten in Brandenburg bei 385 Euro im Jahr. Insbesondere sind die Haushaltsmittel in den Landkreisen mit durchschnittlich 2.000 Euro kaum ausreichend, um in die Fläche wirken zu können.

Die mangelnde personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen korrespondiert mit der nachlässigen Bereitschaft, sie in Verwaltungsprozesse einzubeziehen. Dabei ist es Aufgabe einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die Kommune und Dienststelle zu unterstützen, den Verfassungsauftrag zur Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu erfüllen. Jedoch werden zwei von drei der Befragten selten bis nie in gleichstellungspolitisch relevante Prozesse einbezogen. Knapp die Hälfte der Befragten (48,6 Prozent) glaubt, dass das Thema Gleichstellung bei den Führungskräften der Verwaltung kaum bis gar nicht akzeptiert ist.

Gleichstellungsarbeit stärken

Vor diesem Hintergrund sind Bund, Länder und Kommunen gemeinsam gefragt, aktiv einen Bewusstseinswandel sowie die Gender- und Vielfaltskompetenz in der öffentlichen Verwaltung zu fördern. Entscheidungen, die auf Landesebene zur kommunalen Gleichstellungsarbeit getroffen werden, müssen angemessen auf die kommunale Ebene transportiert und konsequent umgesetzt werden. Die Kommunen müssen mindestens im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben die Arbeitsfähigkeit ihrer Gleichstellungsbeauftragten garantieren und sie am Verwaltungshandeln beteiligen.

⁹ vgl. Kommunalverfassung des Landes Brandenburg, §18, Absatz 2

¹⁰ vgl. Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter Brandenburg: Umfrage zur Situation kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Brandenburg (→<https://gruenlink.de/1wgo>).

Zur Stärkung der gleichstellungspolitischen Arbeit in Brandenburg fordert die LAG deshalb einheitliche und klare Definitionen der Rechte, Aufgaben und Kompetenzen einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie ausreichende finanzielle, zeitliche und sachliche Ressourcen. Hierzu bedarf es mindestens einer Konkretisierung des Paragraphen 18 der Brandenburger Kommunalverfassung, dass die Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Hauptsatzungen der Kommunen entsprechend der Paragraphen 22 bis 24 des Landesgleichstellungsgesetzes geregelt werden müssen. Bislang sieht die Kommunalverfassung nur eine Kann-Regelung vor. Das führt zu Rechtsunsicherheiten und einer uneinheitlichen Praxis in Abhängigkeit von politischen Mehrheiten vor Ort. Ebenso fordert die LAG, dass in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohner*innen kommunale Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich zu benennen sind.

Denn fest steht: Gleichstellung lohnt sich. Kommunale Gleichstellungsarbeit trägt dazu bei, den Wandel der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung in den Brandenburger Kommunen zu begleiten und damit auch zur Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebots beizutragen. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte wirken als Gestalterin des Wandels. Sie sind die Expertinnen und strategische Schnittstelle zwischen Zivilgesellschaft, Verwaltung und Politik.

Christiane Bonk

ist Gleichstellungsbeauftragte in Oranienburg und Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter Brandenburgs.

Quellenverzeichnis

Böckler Impuls: Gleichstellung: Rückschritt durch Corona. Ausgabe 08/2020
(→<https://gruenlink.de/1wgp>)

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen: Gleichstellung als Regionalentwicklung. Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands. 2019. pdf (→<https://gruenlink.de/1wgq>)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen und Männer in Deutschland. 2020. pdf (→<https://gruenlink.de/1wgr>)

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler und regionaler Ebene: Liste der deutschen Unterzeichnerkommunen 2007–2020. (→<https://gruenlink.de/1wgs>)

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter Brandenburg: Leitbild der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg. pdf (→<https://gruenlink.de/1wgt>)

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter Brandenburg: Umfrage zur Situation kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Brandenburg, 2019. (→ <https://gruenlink.de/1wgo>)

Kommunalverfassung des Landes Brandenburg. (→<https://gruenlink.de/1wgv>)

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Landkreisen und kreisfreien Städten im Land Brandenburg. (→<https://gruenlink.de/1wgw>)

**Hauptsatzung der Stadt Falkensee
Vom 24. Juni 2020 (Beschluss-Nr. 46/09/20)**

Aufgrund der §§ 4 und 28 Abs. 2 Nr. 2 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf) vom 18. Dezember 2007 (GVBl. 1 S. 286, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2019 (GVBl. 1/18, [Nr. 38]), hat die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Falkensee in ihrer Sitzung am 24. 6. 2020 folgende Hauptsatzung beschlossen:

...

§ 4

Gleichstellungsbeauftragte (§ 18 BbgKVerf)

Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Folgen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung zu nehmen. Weicht ihre Auffassung von der des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin ab, hat sie das Recht, sich an die Stadtverordnetenversammlung oder ihre Ausschüsse zu wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt das Recht wahr, indem sie sich an die der Stadtverordnetenversammlung oder des Ausschusses vorsitzende Person wendet und den abweichenden Standpunkt schriftlich darlegt. Die vorsitzende Person unterrichtet die Stadtverordnetenversammlung oder den Ausschuss hierüber in geeigneter Weise und kann der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit geben, den abweichenden Standpunkt in einer der nächsten Sitzungen persönlich vorzutragen.

(3). Die Gleichstellungsbeauftragte ist durch die Stadtverordnetenversammlung auf Vorschlag des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin durch Abstimmung zu benennen.

(4) Nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 und des § 25 Satz 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gelten für die Funktion der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten die §§ 22 bis 24 LGG entsprechend.

.....

Falkensee, 24. Juni 2020

Gremienbesetzung in Schleswig Holstein – ein Beispiel für kommunale Gremien

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein
(Gleichstellungsgesetz – GstG) Vom 13. Dezember 1994

§ 15

Gremienbesetzung

(1) Bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie für vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, sollen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; anderenfalls entscheidet das Los. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person.

(2) Sind Organisationen, die nicht Träger der öffentlichen Verwaltung sind, oder sonstige gesellschaftliche Gruppierungen zur Benennung oder Entsendung von Mitgliedern für öffentlich-rechtliche Beschluss- oder Beratungsgremien berechtigt, gilt Absatz 1 entsprechend.

gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de (→<https://gruenlink.de/1wgx>)

Zur Repräsentanz von Frauen im politischen Raum Brandenburgs

Nach dem Urteil des Landesverfassungsgerichts steht die Frage im Raum: (Wie) kann Parité erreicht werden? Dass es eine Aufgabe bleibt, zeigt ein Blick auf die Zahlen zu Kandidaturen und Wahlergebnissen in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2019.

Landtag Brandenburg

Der Landtag Brandenburg stellt 88 Abgeordnete. Der Frauenanteil liegt mit 28 gewählten Frauen aktuell bei 32 Prozent (7. Wahlperiode ab 2019). In der vergangenen Legislaturperiode (6. Wahlperiode von 2014–2019) waren noch 35 Prozent aller Landtagsmitglieder Frauen (insgesamt 31).



Frauke Havekost

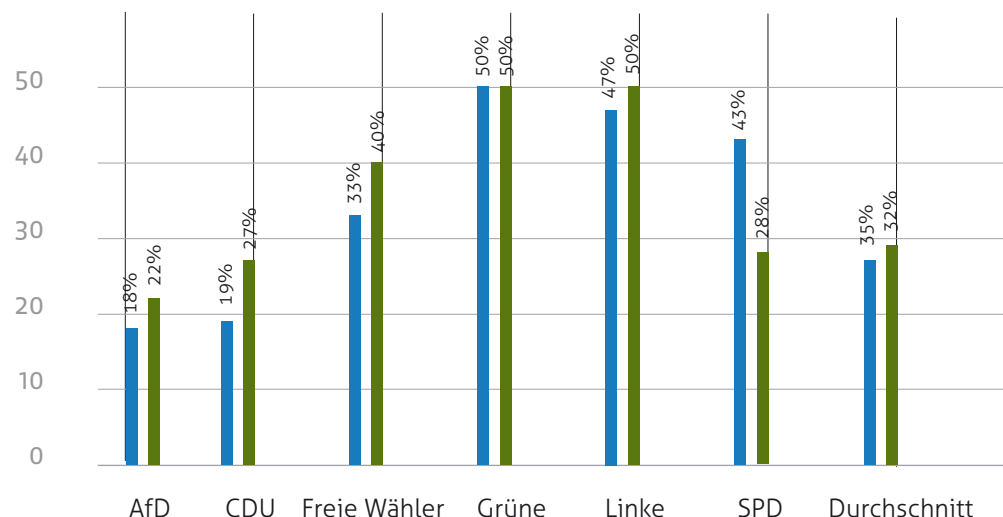
Foto: Rainer Christian Kurzeder

Bei der Betrachtung nach Parteien fällt auf, dass alle Parteien – außer der SPD – im Jahr 2019 prozentual gleich viel oder sogar mehr Frauen als 2014 stellen. Bündnisgrüne haben mit 50 Prozent sowohl 2014 als auch 2019 Parité erreicht, ebenso die LINKE im Jahr 2019. Einzig die SPD konnte ihren recht hohen Frauenanteil von 43 Prozent, den sie 2014 erreichte, weder halten noch ausbauen, im Gegenteil: 2019 schrumpfte ihr Frauenanteil auf 28 Prozent: Die SPD stellte 2019 eine paritätisch besetzte Landesliste auf, die nicht zum Zuge kam. Alle SPD-Abgeordneten zogen über ein gewonnenes Direktmandat in den Landtag ein. Von den 24 Männern und 20 Frauen, die für die SPD ins Rennen gingen, gewannen 18 SPD-Männer (75 Prozent gemessen an der Zahl der von der SPD aufgestellten Männer) das Mandat, aber nur 7 Frauen (35 Prozent gemessen an der Zahl der von der SPD aufgestellten Frauen). In den Wahlkreisen der 13 SPD-Frauen, die 2019 in ihren Wahlkreisen verloren, gewannen in neun Fällen Männer von der AfD.

Wie diese Betrachtung insbesondere der SPD-Kandidaturen und Wahlergebnisse zeigt: Wichtig zum Erreichen von Parité sind neben geschlechtergerecht besetzten Landeslisten auch geschlechtergerechte Verfahren bei der Aufstellung von Direktkandidaturen in den Wahlkreisen.¹

Anteil von Frauen im Landtag; nach Partei; für die Legislaturperioden 2014 und 2019

■ Anteil 2014 ■ Anteil 2019



¹ Quelle: Wahlergebnisse Brandenburg (→<https://gruenlink.de/1wgy>)

Kreistage und Stadtverordnetenversammlungen in den kreisfreien Städten

Auf kommunaler Ebene wird sich durch die Abweisung des Gesetzes zur Parité nicht direkt etwas ändern, da es sich auf Landeswahlrecht bezogen hatte. Es gab aber die Annahme, dass Maßnahmen von Parteien im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gesetzes zu einer politischen Mobilisierung von Frauen geführt und diese auch auf Besetzung von Kommunalparlamenten Einfluss gehabt hätte.

Das wäre auch bitter nötig: Im kommunalen Bereich liegt der Frauenanteil 2019 insgesamt leicht höher als 2014, aber insgesamt noch deutlich niedriger als im Landtag: In den Landkreisen und kreisfreien Städten wurden im Jahr 2014 25 Prozent Frauen gewählt, im Jahr 2019 waren es 27 Prozent.

Besonders niedrig ist der Frauenanteil (20 Prozent und niedriger) heute in den eher strukturschwachen Landkreisen (Elbe-Elster, Prignitz, Spree-Neiße sowie in Frankfurt/Oder). Ein vergleichsweise hoher Frauenanteil (über 35 Prozent) findet sich in Potsdam und Dahme-Spreewald, dicht gefolgt von Potsdam-Mittelmark und Oberhavel (über 30 Prozent).

Eine Betrachtung nach den Parteien zeigt, dass die niedrigen Durchschnittswerte der gewählten Abgeordneten in Landkreisen und Stadtverordnetenversammlungen der kreisfreien Städte vor allem durch die Parteien CDU, FDP, AfD, Freie Wähler und die weiteren, nicht im Landtag vertretenen Parteien und Wählervereinigungen (z.B. NPD, Bauernverband, Bündnis Schorfheide u.a.), entstehen. All diese Parteien (und Wählervereinigungen) verfolgen keine (partei-)internen Regelungen zur paritätischen Besetzung von Wahllisten.

Frauenanteil Wahlperiode 2019; gemessen an ihren eigenen Abgeordneten:

- AfD 12 Prozent
- CDU 17 Prozent
- FDP 17 Prozent
- Freie Wähler³ 13 Prozent

Deutlich mehr Frauen kommen durch Bündnisgrüne, Linke und SPD in die Kreistage / Stadtverordnetenversammlungen, also durch die Parteien mit parteiinternen Vorgaben zur geschlechtergerechten Besetzung von Wahllisten:

Frauenanteil Wahlperiode ab 2019; gemessen an ihren eigenen Abgeordneten:

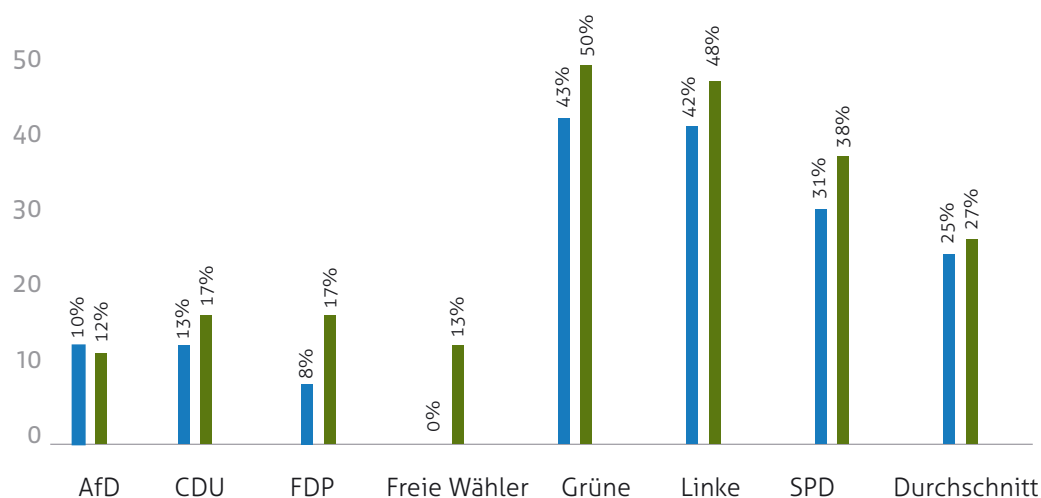
- Grüne 50 Prozent
- Linke 48 Prozent
- SPD 38 Prozent

² Quelle: Wahlergebnisse Brandenburg (→<https://gruenlink.de/1wgy>)

³ Die Freien Wähler (0 Prozent Frauenanteil 2014) betrachten wir hier wegen der sehr kleinen Zahl ihrer Mandate nicht.

Anteil von Frauen in den Kreistagen/Stadtverordnetenversammlungen nach Partei; für die Wahlperioden 2014 und 2019²

■ Anteil 2014 ■ Anteil 2019



*In der Grafik werden Parteien und Wählervereinigungen, die in den Landtagen 2014 und 2019 nicht vertreten sind (z.B. NDP, Bauernverband, Bündnis Schorfheide), nicht aufgeführt. Ihre gewählten Abgeordneten wurden aber bei Errechnung des durchschnittlichen Frauenanteils auf der kommunalen Ebene von Kreistagen/Stadtverordnetenversammlungen berücksichtigt.⁴

Vergleich Anteil von Frauen im Landtag – in Kreistagen/Stadtverordnetenversammlungen

Ein Vergleich mit dem Landtag zeigt, dass alle Parteien (außer B90/Grüne und SPD) auf der kommunalen Ebene von Landkreisen und kreisfreien Städten weniger zur Geschlechtergleichstellung beitragen, als im Landtag. Besonders stark ist das Missverhältnis zwischen Landes- und Kreisebene bei AfD, CDU, FDP und Freien Wählern. Bei diesen Parteien liegt der Frauenanteil auf Landesebene zwischen 18 Prozent (AfD 2014) und 40 Prozent (Freie Wähler 2019), in den Kommunen hingegen zwischen acht Prozent (FDP 2014) und 17 Prozent (CDU und FDP 2019). Bündnisgrüne hingegen haben 2019 mit 50 Prozent das Ziel von Parität als einzige Partei sowohl im Land als auch in den Landkreisen/kreisfreien Städten erreicht, die Linke mit 48 Prozent in den Landkreisen/kreisfreien Städten nur knapp verfehlt.

Bürgermeister

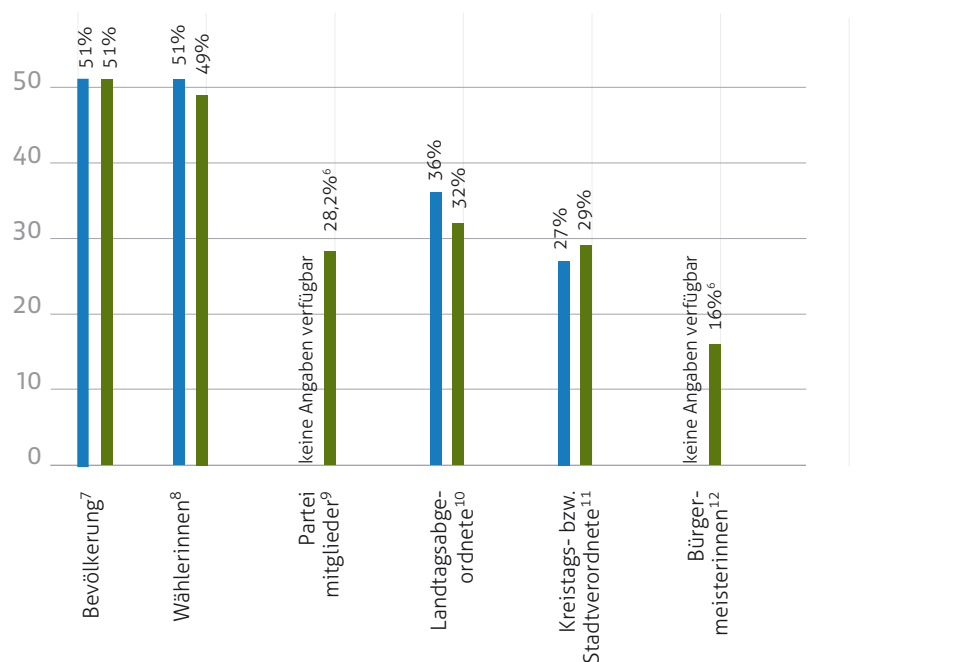
Eine weitere und noch gravierendere Schiefelage zeigt sich, wenn man noch weiter auf die lokale Ebene auf die Besetzung von Bürgermeisterämtern in Brandenburg schaut. Nur 16 Prozent waren im Jahr 2019 Bürgermeisterinnen.⁵ Diese Zahl ist nicht nur im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, sondern auch im Vergleich zur Parteienmitgliedschaft extrem gering.

⁴ Quelle: Wahlergebnisse Brandenburg (→<https://gruenlink.de/1wgy>)

⁵ Quelle: Webseiten der 18 brandenburgischen Landkreise

Personengruppen

■ Anteil 2014 ■ Anteil 2019



Fazit

Die Notwendigkeit einer Strategieentwicklung für mehr Frauen in politischen Positionen ist offensichtlich und eine Analyse für Ursachen interessant. Aus der bestehenden Datenlage und persönlichen Gesprächen mit Landes- und Lokalpolitikerinnen aller in den Kommunalparlamenten vertretener Parteien (außer der AfD) ergeben sich einige Fragen, über die es nachzudenken gilt:

- Warum ist Parteiarbeit mit durchschnittlich 30 Prozent Frauenanteil überwiegend männlich dominiert?
- Ist Parteiarbeit insbesondere an Alltagsstrukturen, Familienaufgaben und Rituale von Männern angepasst?
- Werden Frauen parteiintern benachteiligt?
- Haben Frauen weniger Mut und/oder mehr Zweifel als Männer an ihren Kompetenzen in der Politikgestaltung? Und/oder haben sie andere Interessen in der Freizeitgestaltung?
- Helfen Mentoringprogramme, den Anteil an Frauen im politischen Raum zu erhöhen?
- Gibt es eine Wählerpräferenz für Männer?
- Stehen Frauen weniger Mittel für einen erfolgreichen Wahlkampf zur Verfügung?

⁶ Angaben bei Statista für die Parteimitgliedschaft von Frauen liegen nur für 2019 vor

⁷ Amt für Statistik, Berlin Brandenburg 2017

⁸ Amt für Statistik, Berlin Brandenburg 2014, Amt für Statistik, Berlin Brandenburg 2019

⁹ Gespräche mit den Parteien. Deutschlandweit zwischen 17% AfD und 41% Grüne. Statista 2020

¹⁰ Eigene Recherche

¹¹ Eigene Recherche

¹² Eigene Recherche

Zu all diesen Fragen gibt es bislang vor allem Beobachtungen und kaum wissenschaftliche Auswertungen. Nur eines scheint relativ sicher: Der Anteil von Frauen in Politik und politischen Ämtern kann durch den politischen Willen einer Partei und mit viel Geschlossenheit selbst erhöht werden. Bündnisgrüne mit ihrem Frauenstatut und langjähriger Erfahrungen sind von ihren Ergebnissen her in Bezug auf Wahlen und Repräsentanz gut aufgestellt und zeigen in Brandenburg derzeit vorbildhafte Ergebnisse.

Frauke Havekost

M.A., unter Mitarbeit von Dr. Kristóf Gosztonyi, Universität Osnabrück, Anastasia Koehler, B.A. Frauke Havekost war Mitarbeiterin beim Frauenpolitischen Rat Land Brandenburg e.V. und arbeitet als Bildungsreferentin der GBK Brandenburg.

Paritätische Wahlgesetze für Bund, Land und Kommunen



Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski
Quelle: Universität Kassel

Das Paritätische Wahlgesetz¹, das 2019 von der rot-rot-grünen Landtagsmehrheit in Potsdam für die Landtagswahlen beschlossen wurde – angestoßen durch den Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (LT Drs. 6/8210) –, schrieb eine Verpflichtung der Parteien zur hälftigen, alternierenden Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten auf den Landeslisten vor. Das Gesetz hätte die paritätische Wende eingeläutet – und dadurch die heute fehlende Chancengleichheit von Kandidatinnen in parteiinternen Nominierungsverfahren und die fehlende gleichberechtigte demokratische Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger Brandenburgs herstellen und sichern können. Das Gesetz wurde am 23.10.2020 vom Verfassungsgericht in Potsdam mit einer langen, aber nicht überzeugenden Begründung für nichtig erklärt (VfGBbg 9/19 – NPD; VfGBbg 55/19 – AfD). Das ist aber nicht das letzte Wort. Letztlich bedarf es einer klärenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Bedeutung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Demokratie nach Maßgabe des Grundgesetzes (GG) – denn das Grundgesetz gilt auch in Brandenburg, namentlich das Gleichberechtigungsgrundrecht und -gebot in Artikel 3 Absatz 2 GG. Dies folgt aus Artikel 20 Absatz 3 und Artikel 1 Absatz 3 GG.

I. Selbstbestimmung durch Wahlen

Glaubt man dem Potsdamer Urteil, dann ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Demokratie in Brandenburg irrelevant. Der Umstand, dass das Volk etwa hälftig aus Frauen und Männern besteht, die aufgrund unterschiedlicher Sozialisation die Realität unterschiedlich betrachten, wird ignoriert. Folgt man der Argumentation des Gerichts, so kommt es gar nicht darauf an, ob überhaupt weibliche Abgeordnete im Landtag vertreten sind – denn aus dem »Grundsatz der Gesamtrepräsentation« folge, dass die »Abgeordneten nicht einem Wahlkreis, einer Partei oder einer Bevölkerungsgruppe, sondern dem ganzen Volk gegenüber verantwortlich«² seien. Interessant. Allerdings kann Demokratie nur unter Gleichen im Sinne von Gleichberechtigten funktionieren, die ihre gesellschaftspolitischen Perspektiven und Interessen wirksam in die demokratischen Entscheidungsgremien einbringen. Schließlich ist Sinn und Zweck der Demokratie die Selbstbestimmung des Volkes, also der Bürgerinnen und Bürger. Diesem Zweck dienen Wahlen, auf Bundes-, Landes- und auch auf Kommunalebene.

Wahlen müssen daher das Recht auf gleichberechtigte demokratische Partizipation der Bürgerinnen und Bürger sichern (Artikel 20 Absatz 1 und Absatz 2, Artikel 38 Absatz 1, Artikel 3 Absatz 2 GG)³ – mit Hilfe der Gewählten. Das ist heute aber nicht der Fall. Denn Mandatsträgerinnen in den Parlamenten fehlen – Infolgedessen fehlen die Perspektiven der Bürgerinnen in den Parlamenten, die sich aufgrund unterschiedlicher Sozialisation von Frauen und Männern vielfach von männlich sozialisierten Perspektiven der Bürger unterscheiden. Es dominiert dort ein »männlicher Blick«, der die Politik und die politischen Entscheidungen bestimmt, anstelle eines »gleichberechtigten Blicks«. Selbstbestimmung der Bürgerinnen durch Wahlen? Politische Entscheidungen wirken sich nicht selten in unterschiedlicher Weise auf Bürgerinnen und Bürger aus, nicht selten zu Lasten von Frauen (s.u.).

1 Zweites Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Landeswahlgesetzes, Parité-Gesetz, GVBlI/19, [Nr. 1].

2 VerfG Bbg, Pressemitteilung vom 23.10.2020.

3 BVerfGE 123, 267, 341 – Lissabon (2009); 144, 20, 208 – NPD (2017).

II. Wahlen und Nominierungen in Bund, Land und Kommunen

Mandatsträgerinnen fehlen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene – Trend rückläufig. Warum?

1. Bundestag

Nach der Bundestagswahl 2017 gelangten nur noch 30,7 Prozent Frauen in den 19. Deutschen Bundestag – so wenig wie seit 20 Jahren nicht.⁴ Aus westdeutscher Perspektive aber eher »normal«.

a. Männer dominieren die Politik

Denn seit 1949 war der Bundestag fast nur mit Männern besetzt. Politik war »Männersache«. So lag der Anteil männlicher Abgeordneter im Bundestag 1957 bei fast 90 Prozent (89,3 Prozent), 1972 sogar bei fast 100 Prozent (94,2 Prozent). Erst 1987 erreichten Parlamentarierinnen einen Anteil von mehr als 10 Prozent (noch 1983 lag er unter 10 Prozent). Das Parlament war »männlich« – und benahm sich auch so. Als die SPD-Abgeordnete von Bothmer 1970 als erste Frau im Hosenanzug eine Rede im Bundestag hielt, verursachte sie einen Skandal – denn sie widersetzte sich damit einem »Hosenverbot« des Vizepräsidenten des Bundestages (CSU) für weibliche Abgeordnete. Aber auch als Gesetzgeber agierte der Bundestag »männlich«. Er weigerte sich lange Zeit, das Gleichberechtigungsgrundrecht und Gleichberechtigungsgebot in Artikel 3 Absatz 2 GG ernst zu nehmen und Frauen diskriminierendes Recht – vor allem Familienrecht – zu beseitigen. Der Gesetzgeber betrachtete den Mann als der Frau überlegen und war von der Richtigkeit der ungleichen Behandlung von Frauen nach überkommener Ordnung überzeugt.⁵

Erst durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das auf die Verfassungswidrigkeit des Rechts hinwies und Rechtsänderungen anmahnte, traten langsam Änderungen ein. 1958 fiel das Letztentscheidungsrecht des Ehemannes in Eheangelegenheiten weg, Frauen durften nun selbst über ihr in die Ehe eingebrachtes Vermögen verfügen und das Recht des Ehemannes, ein Beschäftigungsverhältnis hinter dem Rücken der Frau zu kündigen, wurde gestrichen. Noch bis 1977 stand die Berufstätigkeit von Frauen unter dem gesetzlichen Vorbehalt, dass sie mit ihren ehelichen und familiären Pflichten vereinbar sein musste.⁶ Ab 1977 verschwanden weitere, Frauen unmittelbar diskriminierende Regelungen – die formelle Rechtsgleichheit von Frauen und Männern wurde hergestellt, aber nicht die von Artikel 3 Absatz 2 GG geforderte tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen in der Rechtsrealität in allen gesellschaftlichen Bereichen, einschließlich Politik. Sie fehlt bis heute – trotz positiver Impulse durch die Wiedervereinigung. Denn durch die Wahl 1990 stieg der Frauenanteil im ersten gesamtdeutschen Bundestag auf 20 Prozent an, 1998 dann auf etwa ein Drittel – seither Stagnation, seit 2017 Trend rückläufig.

Die unausgeglichene parlamentarische Männer-Frauen-Relation im Bundestag wirkt sich seit Jahren auf die Qualität politischer Entscheidungen aus. Politikwissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass gerade persönliche Erfahrungen, Präferenzen und Interessen der Personen, die an politischen Entscheidungen beteiligt sind, deren Entscheidungen prägen.

4 Deutscher Bundestag, Abgeordnete Frauen und Männer, inzwischen 30,9 Prozent
(→<https://gruenlink.de/1wgz>)

5 Hohmann-Dennhardt, Berufliche Gleichstellung von Frauen, in: Hohmann-Dennhardt u.a. (Hrsg.), Geschlechtergerechtigkeit. FS für Heide Pfarr, 2010, S. 235, 237.

6 Dazu Bundeszentrale für politische Bildung, Gleichberechtigung wird Gesetz, 2018.
(→<https://gruenlink.de/1wh0>)

Handelt es sich überwiegend um Männer, so liegt ihren Entscheidungen ein durch männliche Sozialisation geprägtes Vorverständnis zugrunde, verbunden mit bestimmten Rollenerwartungen an Frauen und Männer.

Dies kann zu Gesetzen oder auch verweigerten Gesetzen führen, die sich unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirken: z.B. 1997, der Streit über den Straftatbestand der Vergewaltigung in der Ehe. Erst ein fraktionsübergreifender Zusammenschluss der Parlamentarierinnen im Bundestag setzte den Straftatbestand durch – gegen den Widerstand vieler Parlamentarier, die statt dessen eine Ehe retten wollten, in der Ehefrauen vergewaltigt werden durften; z. B. Entgeltdiskriminierung von Frauen, 2019 immer noch 21 Prozent (»Gender Pay Gap«).⁷ Bezogen auf das gesamte Berufsleben verdienen Frauen sogar nur halb so viel wie Männer.⁸

Die Kosten der seit 1949 anhaltenden verfassungswidrigen Entgeltungleichheit (Artikel 3 Absatz 2 GG) und pflichtwidrig verweigerten Gesetzgebung zur Änderung dieses Zustands trägt allein die weibliche Bevölkerung – gerade im Alter. Denn aus dem »Gender Pay Gap« folgt im Alter der »Gender Pension Gap« von 50 Prozent.⁹ Die Altersarmut von Frauen ist vorprogrammiert, auch in Brandenburg.

Hier zeigt sich: In der Politik dominiert seit Jahren ein »männlicher Blick«, den schon Heiner Geißler (Jurist, CDU) 1980 kritisierte: »... die Benachteiligungen von Frauen (...) sind das Resultat einer Politik, die sich im Wesentlichen am Mann orientiert. Ebenso Jutta Limbach (erste und einzige Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, SPD) 2016: »Die Wirklichkeit der Politik ist nach wie vor männlich geprägt«.

b. Fehlende Chancengleichheit und strukturelle Diskriminierung von Kandidatinnen

Dass Parlamentarierinnen seit 1998 überhaupt zu etwa einem Drittel vertreten sind und ihr Anteil 2017 nicht noch weiter gesunken ist, liegt allein an drei im Bundestag vertretenen Parteien: Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke und SPD (»mindestens 40 Prozent«). Diese Parteien kennen paritätische Regelungen in ihrem Satzungsrecht, die das Nominierungsverfahren zumindest in Bezug auf **Kandidatenlisten** paritätisch steuern. Da die Abgeordneten dieser drei Parteien meist über die Liste in das Parlament gelangen, sorgen sie letztlich dafür, dass der Frauenanteil im Bundestag überhaupt ein Drittel erreicht.

Der »legendäre« Frauenanteil von 36,3 Prozent im 18. Bundestag war lediglich ein Ausreißer nach oben, weil eine stark männerlastige Partei, die FDP, schlicht nicht in das Parlament gewählt worden war. Das wirkte sich sofort positiv auf den Frauenanteil aus. Seit 2017 prägen aber vier männerlastige Parteien die Zusammensetzung des Bundestages: CDU, CSU, FDP und AfD. Die Zahl der Parlamentarierinnen sank. »Frauenkandidaturen« fehlen also vor allem dort, wo parteiinterne Nominierungen ohne bzw. ohne wirksame paritätische Steuerung durch Satzungsrecht erfolgen. Hier finden sich seit Jahren faktische Männerquoten von 80 Prozent. Dies spricht für parteiinterne Strukturen, die Kandidaten strukturell faktisch bevorzugen und Kandidatinnen strukturell faktisch benachteiligen, d.h. diskriminieren.

⁷ Statistisches Bundesamt, Verdienste und Verdienstunterschiede, Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand, (→<https://gruenlink.de/1wh1>)

⁸ So das Ergebnis einer aktuellen Bertelsmannstudie, vgl. Tagesschau.de v. 17.3.2020, Inland, Studie: Frauen verdienen im Leben nur halb so viel wie Männer, abrufbar unter (→<https://gruenlink.de/1whq>)

⁹ Bönke/Glaubitz u.a./Bertelsmann Stiftung, Wer gewinnt – wer verliert. Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen, 2020, S. 4 ff.; 2012 waren es fast 60 % (59,6 %), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMFSFJ), Gender Pension Gap, 2012, S. 12.

Besonders deutlich wird die strukturelle Diskriminierung von Frauen bei der Nominierung von **Direktkandidaturen**. Vor der Bundestagswahl 2017 wurden gerade einmal 25 Prozent Frauen in den Wahlkreisen nominiert. Hier wirkt sich ein Umstand zu Lasten von Frauen aus, der in der Öffentlichkeit kaum bekannt ist. Personen, die direkt kandidieren, müssen ihren Wahlkampf faktisch selbst finanzieren. Die von den Parteien unausgesprochen vorausgesetzten Eigenmittel variieren zwar von Partei zu Partei, eine gängige Größenordnung für Bundestagswahlen sind 50.000 Euro, für Landtagswahlen 30.000 Euro¹⁰, bei der CSU in Bayern auch 100.000 Euro (eine CSU-Kandidatin, alleinerziehende Mutter zweier in Ausbildung befindlicher Kinder zog ihre Kandidatur daher zurück und kritisierte das Nominierungsverfahren als undemokratisch).¹¹

Diese ungeschriebene Nominierungsvoraussetzung können Frauen schon angesichts ihrer verfassungswidrigen Entgeltdiskriminierung generell seltener erfüllen, da sie über weitaus weniger finanzielle Mittel verfügen als Männer. In der Praxis wird der Wahlkampf durch Privatkredite oder – möglicherweise Abhängigkeiten schaffendes – Sponsoring durch Unternehmen finanziert. Dabei zeigt sich, dass Unternehmen lieber den Wahlkampf von Männern fördern. Die faktische Nominierungsvoraussetzung »Geld« stellt eine besondere Zugangsbarriere für die Kandidaturen von Frauen dar und wirkt diskriminierend.

Es fehlt offensichtlich die Chancengleichheit von Kandidatinnen im Nominierungsverfahren. Dadurch wird das grundrechtsgleiche Recht der passiven Wahlgleichheit von Frauen und Männern, das die tatsächliche Chancengleichheit von Kandidatinnen gemäß Artikel 38 Absatz 1 i.V.m. Artikel 3 Absatz 2 GG voraussetzt, in verfassungswidriger Weise missachtet.¹²

Diesen Zustand kritisieren bekannte Politikerinnen und Politiker schon lange, etwa Günther Verheugen (EU-Kommissar a.D., SPD; Ex-FDP), bereits 1980: »(...) das krasse Missverhältnis zwischen männlicher und weiblicher Repräsentanz in den Parlamenten ist ja nicht das Ergebnis einer entsprechenden Wahlentscheidung, sondern es kommt daher, dass Frauen bei der Aufstellung von Wahlbewerbern bereits diskriminiert sind. Dies und die daraus resultierenden Folgen widersprechen dem Grundsatz der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit.«¹³

Ebenso Jutta Limbach (SPD), 2016: »Frauen haben in der Politik immer noch Startnachteile. (...) Die Wirklichkeit der Politik ist nach wie vor männlich geprägt.«¹⁴ Inzwischen findet sich der Hinweis auf die »strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Politik« auch in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (2015).¹⁵ Sie steht heute wohl außer Frage.¹⁶

¹⁰ Die Zahlen beruhen auf Auskünften verschiedener Parteien auf Nachfrage der Verfasserin.

¹¹ Vgl. Schnell, Frauen im Landtag. Parität in Bayern – Ein Angriff auf die Demokratie?, SZ vom 9.2.2019, (<https://gruenlink.de/1wh3>)

¹² Dazu bereits (1953) BVerfGE 3, 225, 238: »... die Gleichberechtigung von Mann und Frau ... ein Gebot materiale Gerechtigkeit«.

¹³ Dt. Frauenrat (Hrsg.), Mehr Frauen in die Parlamente, Sonderheft 4 1980, S. 15f.

¹⁴ Limbach, Wahre Hyänen, 2016, S. 89.

¹⁵ BVerfG v. 1.4.2015, 2 BvR 3058/1, Juris Rn. 24, Bezugnahme auf eine Formulierung des KG Berlin, Beschluss v. 24.11.2014 – 4 W 55/14.

¹⁶ Ebenso LT Brandenburg Drs. 6/8210 S. 28; s. auch Holtkamp/Schnittke, Die Hälfte der Macht im Visier – Einfluß der Institutionen und Parteien auf die politische Präsentation von Frauen, 2010, S. 117f.; zur »Nominierungsrealität« 2017 s. Aman/Hoffmann/Medick/Mohammady/Müller/Stuff/Voß, Damenabwahl, Der Spiegel 35/2017, S. 36 ff.; Clauß, Hinter jedem Mann, Der Spiegel 14/2017, S. 44 ff.

Es handelt sich also nicht um ein individuelles Problem von Frauen – sie sind weder zu blöd noch zu ängstlich –, sondern um ein strukturelles Problem der Parteien.

2. Landtag Brandenburg

Nach der Landtagswahl im September 2019 zogen nur noch 28 Frauen, aber 60 Männer in den Landtag ein – der Frauenanteil sank von 35,2 Prozent (2014) auf 31,8 Prozent.¹⁷ Grund dafür sind die überwiegend mit Männern besetzten Kandidatenlisten¹⁸ der in den Landtag per Liste eingezogenen Parteien CDU, AfD und BVB/Freie Wähler. Hinzu kommen die ganz überwiegend männlichen Kandidaturen in den Wahlkreisen aller Parteien: Nominiert wurden insgesamt 335 Personen, 233 Männer (69,6 Prozent) und 102 Frauen (30,4 Prozent).¹⁹ Paritätisch, also hälftig und abwechselnd mit Frauen und Männern, hatten nur Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke ihre Listen besetzt, die SPD schaffte dies zumindest überwiegend. In Bezug auf die Listen wirkten sich die paritätischen Satzungsregelungen dieser drei Parteien aus, nicht aber auf die Wahlkreise, denn dafür fehlen satzungsrechtliche Vorgaben.

Da die SPD aber nur mit Direktmandaten in den Landtag einzog und in den Wahlkreisen überwiegend Männer nominiert hatte, wirkte sich die paritätische Landesliste letztlich nicht aus.²⁰ Daher trug auch die SPD zur Absenkung der Anzahl der Parlamentarierinnen bei: Unter den 25 SPD-Abgeordneten finden sich nur sieben Frauen (28 Prozent), aber 18 Männer (72 Prozent).²¹ Es gilt offenbar auch in Brandenburg eine faktische Männerquote von etwa 80 Prozent.

Es zeigt sich: Auch das geltende Wahlrecht in Brandenburg ermöglicht und begünstigt seit Jahren parteiinterne Nominierungsverfahren, die Kandidaturen von Frauen verhindern. Dies verletzt Kandidatinnen in ihrem Recht auf passive Wahlgleichheit, das ihre tatsächliche Chancengleichheit gemäß Artikel 22 Absatz 3 Satz 1 i.V.m. Artikel 12 Absatz 3 Brandenburger Verfassung (BV) und Artikel 38 Absatz 1 i.V.m. Artikel 3 Absatz 2 GG, voraussetzt. Infolgedessen fehlt auch in Brandenburg der »gleichberechtigte Blick« in der Politik – Beispiel Frauenhäuser. Es fehlt die rechtliche und finanzielle Absicherung. Sie sind seit Jahren chronisch unterfinanziert, der Wohnungsbestand ist viel zu gering. Zudem führt die Corona-Krise aktuell zu einem Anstieg häuslicher Gewalt. In Brandenburg fehlen die erforderlichen Unterkünfte für schutzsuchende Frauen und Kinder, trotz einer klaren staatlichen Schutzpflicht aus Artikel 2 Absatz 2 GG.²²

¹⁷ Sowitra 2020, Frauenanteil im Brandenburger Landtag.

¹⁸ Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung, Die Landeslisten der Parteien zur Landtagswahl, (<https://gruenlink.de/1wh4>)

¹⁹ Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung, Wer steht wo zur Wahl?, (<https://gruenlink.de/1wh5>); RBB24 vom 6.9.2019, Brandenburger Landtagswahl. Noch ein weiter Weg zum geschlechtergerechten Landtag, (<https://gruenlink.de/1wh6>)

²⁰ Vgl. RBB24 vom 3.9.2019 (oben Fn. 19), dort finden sich die Kandidaturen in den Wahlkreisen.

²¹ Vgl. RBB24 vom 3.9.2019, Diese 88 Abgeordneten haben es in den Landtag geschafft, (<https://gruenlink.de/1wh7>); s. auch RBB24 vom 6.9.2019 (Fn. 19).

²² ntv vom 7.10.2020, Berlin & Brandenburg, Frauenhäuser: Anstieg häuslicher Gewalt in Corona-Zeit, (<https://gruenlink.de/1wh8>); Märkische Allgemeine vom 9.6.2020, Frauenhäuser in Not, (<https://gruenlink.de/1whr>)

3. Kommunale Ebene

In den Kommunen bietet sich ein ähnliches Bild. Nach der Kommunalwahl 2019 liegt der Anteil der Frauen in den *Stadtverordnetenversammlungen* der vier kreisfreien Städte zwischen 21,7 Prozent in Frankfurt (Oder) und 37,5 Prozent in Potsdam, im Durchschnitt 29,3 Prozent. Der Anteil der Frauen in den Kreistagen schwankt zwischen 16 Prozent im Landkreis Spree-Neiße und 46,4 Prozent in Teltow-Fläming, ein echter Ausreißer nach oben – im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in den *Kreistagen* bei 27,6 Prozent.²³

Nominiert wurden überwiegend Männer.²⁴ In den 413 Gemeindevertretungen und Stadtverordnetenversammlungen der kreisangehörigen Gemeinden und Städte überwiegen ebenfalls Männer. Ehrenamtliche und besonders hauptamtliche Bürgermeisterinnen sind in der Minderheit.²⁵

Auch hier kommt es auf die Nominierungsverfahren der Parteien an und die strukturellen Benachteiligungen von Kandidatinnen. Allerdings tritt auf der kommunalen Ebene ein weiteres Problem hinzu – das Ehrenamt. Ehrenamtliche Tätigkeit muss man sich leisten können – finanziell und zeitlich. Denn obgleich sie zahlreiche anspruchsvolle Themen des gemeindlichen Zusammenlebens betrifft und viel Zeit erfordert, wird sie nur durch geringe Aufwandsentschädigungen vergütet. In § 6 Absatz 1 der Kommunalaufwandsentschädigungsverordnung (KomAEV)²⁶ sind Höchstsätze der monatlichen pauschalen Aufwandsentschädigungen für Mitglieder kommunaler Vertretungen geregelt, die für Gemeindevertretungen zwischen 70 und 320 Euro schwanken – je größer die Einwohnerzahl desto größer der Betrag. Möglich sind zudem Sitzungsgelder von max. 30 Euro, § 9 Absatz 1 KomAEV, nach § 10 KomAEV auch für sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner. Für Kreistagsabgeordnete sind Aufwandsentschädigungshöchstbeträge von 250 und 320 Euro vorgesehen, je nach Einwohnerzahl der Landkreise, § 6 Absatz 3 KomAEV. In § 8 KomAEV sind – je nach Einwohnerzahl – unterschiedliche Höchstbeträge für ehrenamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister geregelt. Allerdings stellen sich ähnlich anspruchsvolle (rechtliche) Fragen in kleinen und großen Gemeinden – Bebauungspläne, Abfallentsorgung, Kindergärten, Sportstätten etc.

Die Erörterung dieser Fragen erfordert Zeit, unabhängig von der Größe der betroffenen Gemeinde. Warum das gemeindliche Engagement in großen Gemeinden vom Verordnungsgeber finanziell stärker gewürdigt wird als das in kleinen Gemeinden (oder Kreisen), versteht sich nicht von selbst. Gerade kleine Gemeinden im ländlichen Raum stehen vor großen Herausforderungen (Demografie, Infrastruktur). Zudem dürfte gerade in Bezug auf kleine Gemeinden weiterer finanzieller Bedarf bestehen, damit die Gemeindevertretung ggf. die Expertise Dritter »einkaufen« kann, z.B. um Rechtsfragen zutreffend einordnen zu können. Eine besondere Regelung besteht für den Verdienstausschluss, der nach § 11 Absatz 1 KomAEV auf Antrag zusätzlich zu Aufwandsentschädigung und Sitzungsgeld gewährt wird. Selbständige und freiberuflich Tätige müssen ihn lediglich »glaubhaft machen« – in diese Gruppe fallen meist Männer. Durch § 11 KomAEV werden sie faktisch finanziell gegenüber Frauen begünstigt, die vielfach nur geringfügig beschäftigt sind, weil sie die Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen übernehmen. Frauen werden dadurch mittelbar finanziell benachteiligt.

23 Sowitra 2020, Von Frauen und Männern besetzte Mandate in der Stadtverordnetenversammlung bzw. den Kreistagen Brandenburgs nach Fraktionen, in Prozent und absoluten Zahlen.

24 Land Brandenburg, Wahlvorschläge zu den Wahlen der Kreistage und Stadtverordnetenversammlungen der kreisfreien Städte, (→<https://gruenlink.de/1wha>)

25 Land Brandenburg, Ergebnisse der Wahlen der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, (→<https://gruenlink.de/1whb>)

26 GVBl. II/2019 (Nr. 40); GVBl. II/2019 (Nr. 47).

Ohnehin können Frauen sich ehrenamtliches kommunalpolitisches Engagement vielfach nicht »leisten« – weil sie mit Familienpflichten und/oder einer Berufstätigkeit bereits ausgelastet sind, vielfach in Teilzeit und schlecht bezahlt. In Bezug auf die Kandidatur als hauptamtliche Bürgermeisterin besteht eine weitere Hürde – ebenso wie bei anderen Direktkandidaturen setzt der Wahlkampf auch hier den Einsatz finanzieller Eigenmittel voraus.

Ein Betrag von mehreren Tausend Euro dürfte dabei zusammenkommen. Diese finanzielle Zugangsbarriere wirkt sich für Kandidatinnen strukturell mittelbar diskriminierend aus (s.o.). Fazit: Auch im Kommunalwahlrecht besteht paritätischer Korrekturbedarf. Zu überdenken ist die ehrenamtliche Kommunalpolitik, denn gerade hier geht bürgerschaftliches Engagement zurück. Gemeinden aber sind »die Keimzellen der Demokratie«.²⁷

III. Ausblick

Der Gesetzgeber ist gefordert, echte gleichberechtigte Teilhabe in der Landes- und Kommunalpolitik zu ermöglichen. Paritätische Wahlgesetze dienen der Herstellung von Chancengleichheit der Kandidierenden und der Durchsetzung der gleichberechtigten demokratischen Partizipation der Bürgerinnen und Bürger. Dies sind verfassungsrechtlich legitimierte Ziele nach Maßgabe des GG. Daher wird das Potsdamer Urteil vom 23.10.2020 die notwendige paritätische Novellierung des Wahlrechts nur verzögern, aber nicht verhindern.

Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski

Lehrstuhl für öffentliches Recht an der Universität in Kassel

²⁷ Landesregierung Brandenburg, Städte und Gemeinden in Brandenburg, (→<https://gruenlink.de/1whc>)

Gender Budgeting

Was ist das?

Gender Budgeting (GB) ist ein Ansatz, mit dem die Wirkungen von Haushaltspolitik auf Geschlechterverhältnisse sichtbar und transparent gemacht werden und der ein Umsteuern hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit möglich macht. GB hat seinen historischen Ursprung in der Entwicklungsarbeit. So ist GB ein Instrument, um den effektiven Einsatz von Krediten zu steuern. Zum Beispiel soll bei Maßnahmen zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung darauf geachtet werden, dass der Nahverkehr ausgebaut wird, damit Frauen überhaupt zu ihren Arbeitsplätzen kommen. Seit Mitte der 80er Jahre gibt es weltweit Initiativen, die die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen und dazu alle Ebenen finanzieller Ressourcen betrachten.¹



Dr. Christine Rabe

Foto: Studio Daniela Rasch

»Kein Haushalt ist geschlechtsneutral. Die Finanzpolitik und der öffentliche Haushalt prägen die gesellschaftliche Wirklichkeit und damit die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse. Wofür der Staat konkret öffentliche Mittel ausgibt und von wem er Geld einnimmt, entscheidet über unsere Lebensbedingungen. Die Auswirkungen auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse durchziehen als Querschnitt jede Ausgabe und auch jede Einnahme wie ein roter Faden. Gender Budgeting wendet systematische Methoden des Gender Mainstreaming in der Haushaltspolitik an und schafft damit Transparenz über die Gleichstellungswirkung der Finanzpolitik. Gender Budgeting ist das ökonomische und fiskalische Instrument zur Steuerung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung. Durch Gender Budgeting wird der öffentliche Haushalt transparent und besser steuerbar.«²

Warum ist Gender Budgeting wichtig?

De facto sind wir in Deutschland noch weit von der Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter entfernt, in vielen Bereichen sind wir in Europa sogar Schlusslicht: Frauen erhalten noch immer im Durchschnitt über 20 Prozent weniger Stundenlohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Sie sind beruflich und persönlich stärker belastet als Männer durch Gewalt und Sexismus. Frauen sind in politischen Gremien unter 30 Prozent vertreten, in Führungspositionen der Wirtschaft noch weniger!

De jure hat die Gleichstellung mit dem Grundgesetz, dem Amsterdamer Vertrag und der Gleichstellungsgesetzgebung eine gute Basis. Die Entscheidung über den Haushalt im Parlament, ob auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene, ist ein Kern der Demokratie. Da öffentliche Haushalte komplexe und umfangreiche Dokumente sind, werden sie häufig nicht verstanden, weder von Bürgerinnen und Bürgern, noch von Parlamentarierinnen und Parlamentariern. Es ist oft nicht klar, wo das Geld ankommt und welche Effekte durch die Einnahmen- und Ausgabenpolitik erzielt werden. Gender Budgeting zeigt, wie das öffentliche Geld bei Frauen und Männern ankommt und welche Wirkung auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse erzielt wird.

¹ Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Gleichstellungsbeauftragte Christine Rabe (Hg.), Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf Band I, Berlin 2005, S.81

² static.dashoefer.de (→<https://gruenlink.de/1whd>) (22.09.2020) pdf

Der Haushalt von Bund, Ländern und Gemeinden ist der fiskalische Ausdruck des politischen Willens der Regierung und des Parlaments. Er bildet das politische und ökonomische Handeln der öffentlichen Hand umfassend ab. Der Haushalt als Dokument ist sehr umfangreich und kompliziert. Gender Budgeting verbessert die Transparenz öffentlicher Haushalte und ermöglicht einen effektiveren und effizienteren Einsatz der Mittel durch zielgruppengenaue Verwendung. In den Ländern und Gemeinden ist ein Großteil des Geldes durch Ausgaben für das Personal des öffentlichen Dienstes gebunden. Auch die Sozialgesetzgebung legt viele Ausgaben fest, alle Steuern sind gesetzlich geregelt. Bund, Länder und Gemeinden haben dennoch über den Haushalt finanzpolitische Steuerungsmöglichkeiten. Gender Budgeting betrachtet die jährlichen Wirkungen eines Haushalts, bleibt jedoch dabei nicht stehen, sondern nimmt die fiskalischen, finanzpolitischen und volkswirtschaftlichen Strategien auch langfristig in den Blick.

»Die demografische und wirtschaftliche Entwicklung sind eng mit Geschlechterfragen verknüpft. Langfristiger wirtschaftlicher Erfolg ist ohne eine große Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht möglich. Gleichzeitig entscheiden sich Frauen und Männer nur für Kinder, wenn das Leben mit Kindern lebenswert ist und gesellschaftlich gefördert wird. Gender Budgeting verankert diese entscheidenden Zukunftsfragen bei der Ressourcenverteilung und damit im Zentrum politischer und ökonomischer Macht. Gender Budgeting macht die Wirkung der öffentlichen Haushalte auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse transparent, macht die Querschnittaufgabe Gleichstellung so besser steuerbar und leistet damit einen zentralen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft.«³

³ Färber, Christine in: (→<https://gruenlink.de/1whd>) (27.09.2020) pdf

Wie geht Gender Budgeting?

GB verlangt erstens eine systematische geschlechterdifferenzierte Analyse des Haushaltes, zweitens eine geschlechtergerechte Haushalts-Planung und drittens die geschlechtergerechte Ausführung des Haushaltes entsprechend gleichstellungspolitischer Zielsetzungen.

Die Literatur empfiehlt **sieben Instrumente** zur Beurteilung des Haushaltes:

1. Geschlechterbewusste **Bewertung politischer Entscheidungen** mit folgenden Schlüssel-fragen: Wie wird durch den Haushalt die Verteilung von Ressourcen (Zeit, Geld, Einfluss) in der Bevölkerung verändert? Wie sind die verschiedenen Gruppen von Männern und Frauen betroffen?
2. **Befragung der Bürgerinnen und Bürger**: Welchen vordringlichen Handlungsbedarf sehen einzelne Bevölkerungsgruppen und wie wird dies im öffentlichen Haushalt umgesetzt?
3. Nach Geschlecht aufgeschlüsselte **Nutzer/innen-Analysen** öffentlicher Ausgaben: Wer nutzt welche öffentlichen Angebote? Hier werden die Nutzerinnen und Nutzer der öffentlichen Angebote gezählt.
4. Geschlechterbewusste **Analyse des Steuereinkommens** und anderer Einnahmen: Wer zahlt wie viele direkte und indirekte Steuern? Wie wirkt sich die Anhebung oder Senkung von Steuern/Einnahmen auf die ökonomische Situation von Frauen und Männern aus?
5. Analyse des Einflusses des öffentlichen Haushaltes auf die Zeitnutzung von Männern und Frauen **Zeitbudget-Studien**: Wie verteilt sich die für die Gesellschaft lebensnotwendige, unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen? Wie wirken sich haushaltspolitische Entscheidungen auf die Zeitnutzung der Bürgerinnen und Bürger aus?
6. **Geschlechterbewusster Ansatz in der Finanzplanung** (Folgeabschätzung): Die Analyse-kategorie Geschlecht sollte in ökonomische Modelle einbezogen werden. Wirkungen von Haushalten hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das Machtverhältnis werden eingeschätzt.
7. **Geschlechterbewusste Haushaltserklärung**: Im Rahmen einer Erklärung oder eines Ber-ichtes legt die Politik Rechenschaft darüber ab, wie sie vor allem in ihren Finanzentschei-dungen die verschiedenen Lebenslagen von Frauen und Männern berücksichtigt hat und wie sie die Auswirkungen einzelner Maßnahmen auf das Geschlechterverhältnis kalkuliert.

Gender Budgeting ist also einerseits ein Analyseinstrument, das zeigt, wie geschlechtersensibel die öffentlichen Ausgaben eingesetzt werden und andererseits kann GB als Steuerungsinstrument verstanden werden, das gleichstellungspolitische Aufgabenstellungen hilft umzusetzen.

Die Autorin, die im Rahmen ihrer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte in einem Berliner Bezirk Erfahrungen zu GB sammeln konnte⁴, schlägt vor, **in einem ersten Schritt Nutzer/innen-Analysen je Produkt** durchzuführen und in einem zweiten Schritt bei der Haushaltsplanung **je Produkt Ziele und Maßnahmen** zur Ausgabe der Mittel zu formulieren⁵. Das setzt allerdings voraus, dass der Landtag, die Stadtverordnetenversammlung, der Kreistag, die Gemeinde, sich auf gleichstellungspolitische Zielsetzungen im Sinne von Gender Mainstreaming⁶ verständigt haben. **Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm** für das Land Brandenburg bietet hier gute Voraussetzungen:⁷

Ziel fünf formuliert zum Beispiel, dass die Partizipation zu fördern ist, dass Frauen und Männer gleiche Teilhabechancen haben und an Entscheidungsprozessen gleichberechtigt beteiligt werden sollen. Welche Haushaltsprodukte sind geeignet, dieses Ziel zu erreichen? Und welche Produkte sind geeignet, die zu Ziel zwei genannten Maßnahmen, Geschlechtergerechtigkeit in Gesundheit, Sport und Pflege zu erreichen? Wie kann ein gleichberechtigter Zugang von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen zum Breiten- und Spitzensport gefördert werden? Wie kann man geschlechtersensible Jugendhilfe, Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit realisieren? Nutzer/innen-Analyse der entsprechenden Produkte geben zunächst Auskunft darüber, wer von den Ausgaben profitiert und im zweiten Schritt kann durch konkrete Teilziele im Produkt des Haushaltsplanes mit der Planung und bei der Ausführung des Haushaltes umgesteuert werden.

Zahlreiche Beispiele geben Anregungen zur Einführung und Umsetzung von Gender Budgeting. Hier sind die Veröffentlichungen des Deutschen Städtetages⁸ und des GenderKompetenzZentrums⁹ hilfreich. Die Stadt Münster schlägt in ihrer Gender-Budgeting-Gebrauchsanweisung zehn Schritte zur Erreichung eines geschlechtergerechten Haushaltes vor.

Dr. Christine Rabe

war Gleichstellungsbeauftragte in Berliner Bezirken und arbeitet beim Landesfrauenrat Berlin.

4 refubium.fu-berlin.de (→<https://gruenlink.de/1whe>) (25.09.2020)

5 docplayer.org (→<https://gruenlink.de/1whf>) (04.10.2020)

6 Gleichstellung, www.berlin.de (→<https://gruenlink.de/1whg>) (27.09.2020)

7 MSGIV Brandenburg (→<https://gruenlink.de/1whm>) (27.09.2020)

8 gender-mainstreaming.rlp.de (→<https://gruenlink.de/1whi>) (01.11.2020) pdf

9 genderkompetenz.info (→<https://gruenlink.de/1whn>) (01.11.2020)

10 stadt-muenster.de (→<https://gruenlink.de/1whk>) (01.11.2020) pdf

KOMMUNAL POLITIK **machen**

Dieser Leitfaden fürs Politikmachen vor der eigenen Haustür gehört in jedes Fraktionsbüro und auf den Schreibtisch aller grün-alternativen Kreistags-, Stadtrats- oder Gemeinderatsmitglieder.

Das Buch führt Frischgewählte in die lokalpolitische Materie ein und hält auch für erfahrene Kommunalpolitiker*innen viele Kniffe parat.

Bielefeld 2020, 5., überarbeitete Auflage
DIN A5, 192 Seiten, vierfarbig, 15 Euro
ISBN 978-3-9822221-0-3

Aus dem Inhalt

- Mein Recht als Ratsmitglied
- Teambildung und Konfliktlösung
- Rechtspopulismus in den Räten



Unser
Klassiker

5. Auflage

Wieder
lieferbar!



Bestellen Sie direkt bei uns – auch online:

Alternative Kommunalpolitik (AKP) e.V.

Luisenstr. 40 | 33602 Bielefeld

Tel. 0521 177517 | Fax 0521 177568

akp@akp-redaktion.de | www.akp-redaktion.de



Impressum

GBK Brandenburg,
Babelsberger Str. 12, 14473 Potsdam
Redaktion: Ansgar Gusy, ViSdP

Design: Simone Ahrend, sah-photo

Druck: Druckerei Rüss, Potsdam

Papier: Circle Offset Premium white, Recycling 100 % Altpapier
Potsdam, 2021

