



Auskunft erteilt:	Frau Hallermann	Amt/EB: 07-Gleichstellungsstelle
Tel.:	0261 129 1052	e-mail: marion.hallermann@stadt.koblenz.de
Koblenz,	01.09.2022	

An alle Mitglieder des Gleichstellungsausschusses

Ich lade hiermit zu einer Sitzung des Gleichstellungsausschusses am

Mittwoch, den 14.09.2022, 16:00 Uhr,

im Sitzungssaal 220, Rathausgebäude II, Willi-Hörter-Platz 2, 56068 Koblenz, ein.

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung:

Punkt 1:	Begrüßung und Verpflichtung neuer Ausschussmitglieder Vorlage: UV/0257/2022
Punkt 2:	Ziele und Kennzahlen Vorlage: UV/0258/2022
Punkt 3:	Zahlen zu Gewalt an Frauen: Vortrag Frauen* - und Mädchen*notruf Koblenz Vorlage: UV/0259/2022
Punkt 4:	Frauen in die Kommunalpolitik Vorlage: UV/0260/2022
Punkt 5:	Gendergerechte Sprache: Status quo und Handreichung Vorlage: UV/0261/2022
Punkt 6:	Mitteilungen der Verwaltung und Verschiedenes Vorlage: UV/0262/2022

Wenn Sie im Hinblick auf Ihren Teilnahmewunsch aufgrund einer Einschränkung Unterstützungsbedarf haben, melden Sie sich bitte unter der genannten Telefon-, Faxnummer oder Emailadresse. Verwaltungsseitig wird dann versucht, das zur Unterstützung Erforderliche und Umsetzbare in die Wege zu leiten.

Mit freundlichen Grüßen
David Langner
Oberbürgermeister



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0257/2022		Datum: 25.08.2022			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff: Begrüßung und Verpflichtung neuer Ausschussmitglieder					
Gremienweg:					
14.09.2022	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		

Unterrichtung:

Mit Beschluss der öffentlichen Sitzung des Stadtrates am 05.05.2022 wurde für den Gleichstellungsausschuss neu gewählt. Es haben sich einige Änderungen in der Besetzung ergeben.

Als neues (ordentliches) Mitglied im Gleichstellungsausschuss begrüßen wir:

- Frau Rm Monika Sauer, CDU

Stellvertretende Mitglieder:

- Frau Kim Theisen, Bündnis 90/Die Grünen
- Frau Daniela Nowak, CDU

Ausgeschieden sind:

Ordentliches Mitglied:

- Frau Julia Maria Kübler, CDU

Stellvertretende Mitglieder:

- Herr Hans-Peter Ackermann, Bündnis 90/Die Grünen
- Frau Angelika Essig, CDU
- Herr Toni Bündgen, SPD

Den ausgeschiedenen Ausschussmitgliedern danken wir für ihre Mitarbeit.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0258/2022		Datum: 25.08.2022			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff:					
Ziele und Kennzahlen					
Gremienweg:					
14.09.2022	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		

Unterrichtung:

Wie bereits in der Sitzung des Gleichstellungsausschusses vom 01.09.2021 mitgeteilt, hat der Stadtvorstand am 07.06.2021 beschlossen, dass

1. die Kennzahl Nr. 2 „Gender-Index der Stadt Koblenz in %“ entfällt (Verzicht auf Kennzahlen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung)
2. die Kennzahl Nr. 3 „Anteil sozialversicherungspflichtiger Frauen im Alter von 30-49 Jahren (Stadt Koblenz/Arbeitsagenturbezirk Koblenz) in %“ entfällt (Verzicht auf Kennzahlen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung)

Über die im Haushaltsplan nicht mehr dargestellten Kennzahlen wird im Gleichstellungsausschuss informiert:

Zu 1.: Die Gender-Indexwerte werden vom BBSR (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung) ermittelt. Die letzten Werte sind für 2019 ermittelt worden. Da der Gender-Index auf einer hochkomplexen Datenbasis beruht, muss auch weiterhin mit mehrjährigen Verzögerungen der Verfügbarkeit aktueller Werte gerechnet werden. Daher wird diese Kennzahl (allgemeine Rahmenbedingungen der Leistungserbringung) zukünftig im Haushalt nicht mehr dargestellt, sondern im Gleichstellungsausschuss über den aktuellen Stand informiert. Gegenüber der Information im Gleichstellungsausschuss am 01.09.2021 haben sich keine Änderungen ergeben: Eine aktuelle Erhebung liegt nicht vor, der letzte erhobene Wert ist aus 2019 und beträgt für die Stadt Koblenz 62,90 %. 2019 beträgt der Gender-Index im Durchschnitt aller Stadt- und Landkreise 61,6 Prozent. Das heißt, bis zur vollständigen Gleichstellung in den Regionen fehlen noch rund 38 %-Punkte. Der Index wird in den sechs Domänen/Beobachtungsbereichen Arbeit, Einkommen, Wissen, Gesundheit, Zeitverwendung und Einflussnahme erhoben.¹

Zu 2.: Die Planung und das Ergebnis der Zahlen werden durch die Fachdienststelle "Kommunalstatistik und Stadtforschung" mitgeteilt. Im Rahmen des Verzichts auf Kennzahlen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung, wird diese Kennzahl zukünftig im Haushalt nicht mehr dargestellt, sondern im Gleichstellungsausschuss über den aktuellen Stand informiert.

¹ Quelle: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/gender-index/gender-index-node.html>

Das Ergebnis für 2021 lag bei: 61,3%. Für die nächsten Jahre gibt es die folgende Trendextrapolation: 2022: 61,7 %; 2023: 62,2 %; 2024: 62,6 %; 2025: 63,1 %, 2026: 63,5 %.

Vorberatung im Gleichstellungsausschuss der politisch relevanten Kennzahl im Produkt Gleichstellung

Am 11.03.2022 fand auf Antrag der Fraktionen ein gemeinsames Gespräch zwischen Vertretern der Fraktionen und der Verwaltung zum Thema „Ziele und Kennzahlen im Haushaltplan der Stadt Koblenz“ statt. Im Rahmen der Veranstaltung wurde darauf hingewiesen, dass zur fundierten Erörterung der im Haushaltplan ausgewiesenen Kennzahlen, es sinnvoll sei, die Kennzahlen vorab im Fachausschuss zu beraten. Hintergrund ist die Erfahrung der letzten Jahre. Es hat sich gezeigt, dass im Rahmen der zeitlich limitierten Etatberatungen im Haupt- und Finanzausschuss eine Auseinandersetzung mit fachlich komplexen Kennzahlen nur sehr eingeschränkt möglich ist.

Vorberatung im Gleichstellungsausschuss der politisch relevanten Kennzahl im Produkt Gleichstellung "Anteil Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung Koblenz in %" für die Haushaltsberatungen zum Haushaltsplan 2023 im Haupt- und Finanzausschuss „ETAT“.

Stand der Planung im Haushalt 2023:

Ergebnis 2021: 32%,
Ansatz 2022: 34%,
Ansatz 2023: 36%,
Ansatz 2024: 38%,
Ansatz 2025: 40%,
Ansatz 2026: 42%.

Erläuterungen: "Anteil Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung Koblenz in %"

Der im Gleichstellungsplan 2019 bis 2024 angestrebte Wert in Höhe von 30% bis zum 31.12.2024 wurde zum 31.12.2020 bereits überschritten. Daher wurde die anzustrebende Entwicklung der Kennzahl aktualisiert.

Die Kennzahl bezieht sich auf die Funktionen: Stadtvorstand, Amts- und Werkleitungen, Stabstellenleitungen, Abteilungsleitungen und vergleichbare Funktionen mit Personalführungsaufgaben, Sachgebiets- und Sachbereichsleitungen.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0259/2022		Datum: 25.08.2022			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff:					
Zahlen zu Gewalt an Frauen: Vortrag Frauen* - und Mädchen*notruf Koblenz					
Gremienweg:					
14.09.2022	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		

Unterrichtung:

Im Rahmen der Sitzung des Gleichstellungsausschusses vom 01.09.2021 wurde aus den Reihen der Ausschussmitglieder angeregt, über Zahlen und Daten zu Gewalt an Frauen in Koblenz zu berichten. Die Gleichstellungsstelle hat hierzu Frau Jacqueline Bröhl und Frau Katja Alekseev vom Frauen*- und Mädchen*notruf eingeladen.

Hinweis zum „Kriminalpräventiven Rat“

Am 11.10.2022, 14:00 Uhr, tagt im Rheinsaal der Rhein-Mosel-Halle der kriminalpräventive Rat. Sollten Sie Wünsche für die Tagesordnung haben, können Sie diese bis zum 15.09.2022 an Uta König (Geschäftsstelle der Initiative "Sicherheit in unserer Stadt") melden.

Kontakt:

kriminalpraevention@stadt.koblenz.de
oder 0261/129 4477

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0260/2022		Datum: 25.08.2022	
Dezernat 1			
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.: 07/GSS	
Betreff:			
Frauen in die Kommunalpolitik			
Gremienweg:			
14.09.2022	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitl.
		<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> Kenntnis
		<input type="checkbox"/> verwiesen	<input type="checkbox"/> vertagt
		<input type="checkbox"/> Enthaltungen	<input type="checkbox"/> Gegenstimmen
	TOP	öffentlich	ohne BE abgesetzt geändert

Unterrichtung:

Frau Lambrich (Amt für Personal und Organisation), hat im Rahmen eines Projektes die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in den kommunalpolitischen Gremien der Stadt Koblenz ermittelt und Handlungsempfehlungen mit geeigneten Maßnahmen entwickelt. Das Konzept ist als Anlage 1: Konzept_Mehr Frauen in die Koblenzer Kommunalpolitik der Unterrichtungsvorlage beigefügt. Frau Lambrich stellt die Ergebnisse sowie mögliche Handlungsmaßnahmen zum Thema „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ den Mitgliedern des Gleichstellungsausschusses vor. Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung.

Zusammenfassung „Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Koblenzer Kommunalpolitik“

Methode

Die gleichmäßige Teilhabe von Frauen und Männern in der Politik ist nicht nur Wunsch des Großteils der Bevölkerung.¹ Auch hat der Gleichstellungsausschuss der Stadt Koblenz durch Beauftragung dieser Untersuchung einen Handlungsbedarf in dem Bereich der politischen Gleichstellung festgestellt. Hierzu wurden

- die Wahlergebnisse der jüngsten Wahlen zum Koblenzer Stadtrat (2019), sowie vorhergehende Wahlen berücksichtigt und als Referenz herangezogen.
- die Strukturen der örtlichen Parteien und Wählergruppen, deren Wahlvorschläge sowie der Prozess in seiner Gänze unter die Lupe genommen.

Zusammen bilden sie neben statistischen Erhebungen und aktuellen Erkenntnissen aus der Wissenschaft einen wichtigen Bestandteil der Untersuchung. Ergänzt wurden diese durch Gespräche mit verschiedenen lokalen Parteifunktionär:innen sowie halb-standardisierten und leitfadengestützten Interviews mit Mandatsträgerinnen und anderen, in der Koblenzer Kommunalpolitik aktiven Frauen, die aktuell kein Mandat innehaben. Weiterhin fanden die Ergebnisse des Bürgerpanels 2021 und damit Einstellungen und Einschätzungen der Bürger:innen Einfluss.

Ergebnisse

Alle vorgeschlagenen Tools basieren auf den festgestellten Handlungsfeldern und eignen sich, bestehende Herausforderungen anzugehen sowie Potenziale zu fördern. Es wird keine ausdrückliche Empfehlung für bestimmte Maßnahmen ausgesprochen, vielmehr wird in der Untersuchung (siehe Anlage

¹ Neu, V. & Henry-Huthmacher, C.: *Mehr Frauen in die Politik? Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage vom Herbst 2019* (Stand: 30.06.2022) <https://d-nb.info/1214178871/34>. [2019].

1 der Unterrichtsvorlage) detailliert die Wirkweise, die Ansatzpunkte und der zu erwartende Nutzen in Relation zu dem voraussichtlichen Ressourceneinsatz gesetzt. Die Entscheidung über die Umsetzung dieses Maßnahmenkatalogs oder aber vereinzelter Maßnahmen, obliegt maßgeblich der Politik.

Mentoring-Programm

Maßnahme: Die Kreis- oder Stadtverbände der Parteien/Wählergruppen könnten ein Mentoring-Programm entwickeln und es für Mitglieder sowie Nicht-Mitglieder öffnen. Daneben sollte ein fachliches Rahmenprogramm entwickelt werden, das der Fortbildung auf den verschiedenen Gebieten der Kommunalpolitik dient (Rhetorik-, Öffentlichkeitsarbeits-, Haushaltsseminare, etc.). (In der ausführlichen Untersuchung wird als Alternative auch ein informelles Mentoring aufgeführt.)

Ansatz: Individuelle Ebene

Vernetzungs-Treffen

Maßnahme: Die Stadtverwaltung könnte ein Format für Vernetzungs-Treffen zwischen Koblenzerinnen, die sich in örtlichen Vereinen engagieren sowie aktiven Kommunalpolitikerinnen, insbesondere solchen, die Funktionen innerhalb ihrer Partei oder aber bestenfalls sogar ein Mandat innehaben, entwickeln.

Ansatz: Individuelle, Strukturelle Ebene

Videokonferenzen/Hybride Sitzungen

Maßnahme: Die Parteien könnten vermehrt Sitzungen (Fraktionssitzungen, Vorstandssitzungen, etc.) in Videokonferenzen oder hybrider Form durchführen.

Ansatz: Strukturelle Ebene

Begrenzung der Redezeit

Maßnahme: Der Koblenzer Stadtrat könnte die Redezeiten in Sitzungen des Stadtrates begrenzen, damit Sitzungsdauern planbarer werden.

Ansatz: Strukturelle Ebene

Image-Kampagne

Maßnahme: Die Stadtverwaltung Koblenz könnte unter Einbindung der Parteien und Wählergruppen eine Informations-Broschüre zum Thema Kommunalpolitik erstellen. Daneben könnten kurze Videobotschaften von aktiven Kommunalpolitiker:innen, die über persönliche Erfahrungen berichten, gedreht und über die sozialen Medien gestreut werden.

Ansatz: Gesellschaftliche, Individuelle Ebene

Ratsbesuche von Schulklassen und Schulworkshops

Maßnahme: Klassen der Koblenzer Schulen könnten regelmäßig Ratssitzungen besuchen. Im Unterricht sollte hier eine Vor- und Nachbereitung des Besuches stattfinden. Die Vorbereitung könnte zudem durch einen Schulworkshop zum Thema „Kommunalpolitik“ unterstützt werden.

Ansatz: Individuelle Ebene

Ausschussbesetzung mit Nicht-Rats-/Nicht-Parteimitgliedern

Maßnahme: Die Parteien könnten einen gewissen Anteil an Sitzen in Ausschüssen mit Expertinnen, sprich in dem jeweiligen Fachbereich engagierten Frauen, die keine Parteimitgliedschaft innehaben, besetzen.

Ansatz: Individuelle, Strukturelle Ebene

Wünsche der Kommunalpolitikerinnen

Im Anschluss an die Interviews wurde allen Kommunalpolitikerinnen die Frage gestellt, was sie sich für die Kommunalpolitik wünschen würden. Die Antworten beinhalten offen formulierte Wünsche, die die Dringlichkeit/Wirksamkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen unterstreichen oder aber konkrete andere Vorschläge/Forderungen:

- Eine bessere Vereinbarkeit des Mandats mit Privatleben oder aber Beruf durch mehr Sitzungen per Videokonferenz oder in hybrider Form.
- Die Möglichkeit, Elternzeit im Mandat zu nehmen.
- Eine bessere Planbarkeit der Sitzungsdauer.
- Einen Aufenthaltsraum für Personen, die Kinder während der Sitzungen betreuen.
- Eine bessere Öffentlichkeitsarbeit der Kommunalpolitik zur Akquise von Frauen und jungen Menschen.
- Mehr Frauen in der Kommunalpolitik für ein frauenfreundlicheres Klima.
- Sachorientiertere Arbeit, auch über Parteigrenzen und mehr projektbezogene Zusammenarbeit, auch mit Bürger:innen.

Fazit

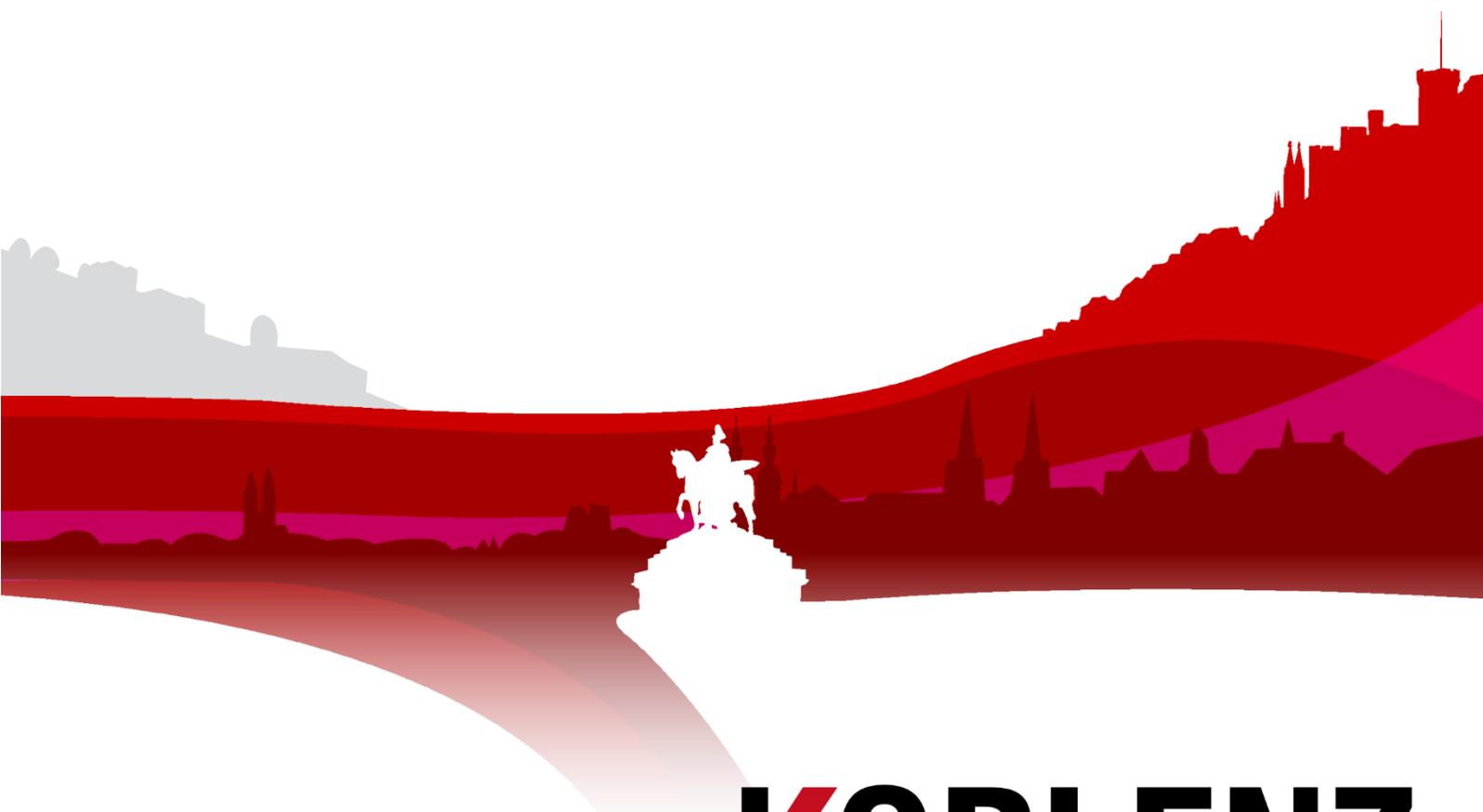
Eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in der Kommunalpolitik kann nur gelingen, wenn die maßgeblichen Akteur:innen sich aktiv beteiligen. Und das sind neben den Koblenzerinnen allen voran die Parteien und Wählergruppen als wichtigste Stakeholder und Gatekeeper auf dem Weg der Koblenzerin zum kommunalen Mandat. Für jedes Problem gibt es eine Lösung - es muss nur an den richtigen Stellschrauben gedreht werden. Die Entscheidung, an welchen Schrauben gedreht wird, liegt primär in der Hand der Politik.

Die Stadtverwaltung und insbesondere die Gleichstellungsstelle als fachlich nahestehende Organisationseinheit können unterstützend mitwirken. Die möglichen Handlungsmaßnahmen, die umfängliche Wiedergabe der Ergebnisse der Interviews sowie die konkreten Wünsche der Kommunalpolitikerinnen sollen zudem als Handlungsempfehlung an die Parteien und Wählergruppen gesehen werden. Sodass diese selbst Initiative ergreifen und Maßnahmen umzusetzen können.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Koblenzer Kommunalpolitik

Eine Ursachenanalyse und Handlungsempfehlung



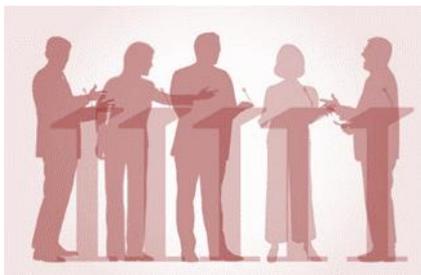
KOBLENZ
VERBINDET.

Einleitung

Elisabeth Selbert, Marie Juchacz, Hedwig Dohm: Die deutschen Geschichtsbücher sind voll von Namen großer Frauen, die ihrer Zeit voraus mutig und unbeirrt für die Gleichberechtigung und politische Gleichstellung von Frau und Mann kämpften, ganz im Gegensatz zu den Parlamenten der Bundesrepublik Deutschland. Hiervon bildet Koblenz auch mehr als 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechtes keine Ausnahme.

Dabei ist Koblenz eine moderne Stadt, eine bunte Stadt voller engagierter Bürgerinnen und Bürger – die jedoch nicht in gleichem Maße Einzug in die kommunale Politik gefunden haben. Diese Untersuchung soll die Frage auswerfen, warum dem so ist. Hingegen soll nicht die grundsätzliche Frage nach der Notwendigkeit einer paritätischen Besetzung der kommunalpolitischen Gremien aufgeworfen werden. Denn nicht nur ist eine gleichmäßige Teilhabe von Frauen und Männern in der Politik Wunsch des Großteils der Bevölkerung.¹ Auch hat der Gleichstellungsausschuss der Stadt Koblenz durch Beauftragung dieser Untersuchung einen Handlungsbedarf in dem Bereich der politischen Gleichstellung festgestellt.

Gefragt ist folglich viel mehr, welche Ansätze und Maßnahmen sinnvollerweise ergriffen werden können, damit mehr Koblenzerinnen ein kommunalpolitisches Mandat in Koblenz wahrnehmen. Denn dies ist nicht nur Bürger- sondern auch ein Bürgerinnenrecht – und das sogar schon seit mehr als 100 Jahren.



¹ Neu, V. & Henry-Huthmacher, C.: *Mehr Frauen in die Politik? Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage vom Herbst 2019* (Stand: 30.06.2022) <https://d-nb.info/1214178871/34>. [2019].

Impressum:

Amt 10 für Personal und Organisation
Rathausgebäude 2
Willi-Hörter-Platz 2
56068 Koblenz

Tel.: 0261 – 129 4648

Theresa.lambrich@stadt.koblenz.de

Diese Untersuchung wurde unterstützt von der Gleichstellungsstelle, der Abteilung Kommunalstatistik und Stadtforschung, der Stadtverwaltung Koblenz sowie Frau Mirjam Bomba (Stadtinspektorantwärtlerin).

1. Ausgangspunkt – Die Ist-Analyse	1
1.1 Das zeigen die Zahlen - Kommunalwahl 2019	2
1.2 Das sagen Kommunalpolitiker:innen –Expert:inneninterviews.....	6
1.3 Das sagen Koblenzer:innen – Bürgerpanel 2021	12
2. Handlungsempfehlung – Soll-Konzeption.....	15
2.1 Mentoring-Programm	16
2.2 Vernetzungs-Treffen.....	17
2.3 Videokonferenzen/Hybride Sitzungen	19
2.4 Begrenzung der Redezeit	20
2.5 Image-Kampagne.....	20
2.6 Ratsbesuche von Schulklassen und Schulworkshops.....	22
2.7 Ausschussbesetzung mit Nicht-Rats-/Nicht-Parteimitgliedern.....	23
2.8 Wünsche der Kommunalpolitikerinnen	24
3. Schlusswort.....	25

1. Ausgangspunkt – Die Ist-Analyse

Das Frauenwahlrecht ist ein vergleichsweise junges Recht. Männer hatten lange Zeit ein Prärogativ auf Mandate, Räte und insgesamt die Vorherrschaft in der Politik, weshalb auch die Strukturen patriarchal geprägt sind. Dies ist als eine wertungsfreie Feststellung zu verstehen und eine logische Entwicklung in Anbetracht dessen, dass Frauen erst „nachträglich“ Einzug in die Politik erhielten. Die Unterrepräsentanz allein mit individuellen Gründen erklären zu wollen, würde daher die realen Gegebenheiten verkennen.

Innerhalb dieser Untersuchung werden deshalb neben individuellen vor allem strukturelle und soziologische Barrieren untersucht. Zugleich sollen Potenziale identifiziert werden, um eine Handlungsempfehlung mit konkreten Maßnahmen auszusprechen, die geeignet sind, den Frauenanteil in der Koblenzer Kommunalpolitik steigern zu können. Gegenstand der Untersuchung ist die Stadt Koblenz. Der Fokus liegt auf der Wahl zum Stadtrat, zugleich soll aber auch die Kommunalpolitik insgesamt betrachtet werden. Als maßgebliche Referenz dieser Untersuchung soll die jüngste Kommunalwahl, sprich die Wahl 2019, dienen; vorhergehende Kommunalwahlen werden ebenfalls berücksichtigt und als Referenz herangezogen, um mögliche Entwicklungen und Trends zu erkennen.

Hierzu wurden

- die Wahlergebnisse,
- die Strukturen der örtlichen Parteien und Wählergruppen,
- deren Wahlvorschläge,
- sowie der Prozess in seiner Gänze

unter die Lupe genommen und bilden neben statistischen Erhebungen und aktuellen Erkenntnissen aus der Wissenschaft einen wichtigen Bestandteil der Untersuchung. Ergänzt wurden diese durch Gespräche mit verschiedenen lokalen Parteifunktionär:innen sowie halb-standardisierten, leitfadengestützten Interviews mit Mandatsträgerinnen und anderen, in der Koblenzer Kommunalpolitik aktiven Frauen, die aktuell kein Mandat innehaben. Insbesondere das hieraus gewonnene, subjektive Deutungswissen (persönliche Erfahrungen, Eindrücke und Motive) ist einerseits wertvoller Bestandteil der Untersuchung der individuellen Ebene, andererseits ergeben sich hieraus gleichermaßen Hinweise auf Hürden und Potenziale im Bereich der strukturellen Ebene.

Weiterhin fanden die Ergebnisse des Bürgerpanels 2021 und damit Einstellungen und Einschätzungen der Bürger:innen Einfluss.

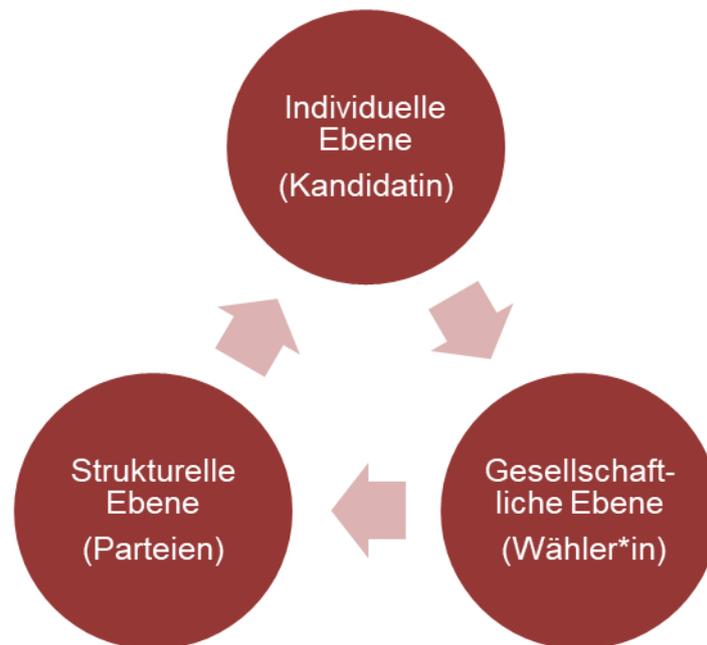


Abbildung 1: Die Analyse-Ebenen²

1.1 Das zeigen die Zahlen - Kommunalwahl 2019

Auf kommunaler Ebene liegt der Anteil von Frauen in den kommunalpolitischen Gremien (Gemeinde-, Verbandsgemeinde- und Stadträte sowie Kreistage) in Rheinland-Pfalz bis heute unterhalb der 30% Marke. Im Vergleich der Landkreise und kreisfreien Städte liegt die Stadt Koblenz dabei mit einem Frauenanteil von 32,14% auf Platz 15 von 36. Ein Platz im Mittelfeld ist insbesondere im Hinblick darauf, dass der Frauenanteil in der Kommunalpolitik im ländlichen Raum im Durchschnitt niedriger ist als der in urbanen Stadtgebieten ein Indikator dafür, dass es in Koblenz große, nicht genutzte Potenziale gibt.

Betrachtet man den Weg der Koblenzerin zur Mandatsträgerin im Stadtrat, so befindet sich die Wahl mittig auf der Zeitachse. Denn der Weg der Koblenzerin in den Stadtrat beginnt wesentlich früher, nämlich mit der Entscheidung zur Kandidatur:

² Nach Holtkamp, L., Wiechmann, E. & Schnittke S.: *Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik* (Stand 30.06.2022) <https://www.gwi-boell.de/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Abschlussbericht.pdf> [2009].



Abbildung 2: Auf dem Weg zur Mandatsträgerin

„**Koblenzerin**“ meint dabei die Summe aller potenzieller Bewerberinnen um einen Listenplatz. „**Bewerberinnen um einen Listenplatz**“ sind all jene Koblenzerinnen, die sich entschieden haben, zu kandidieren und sich um einen Platz auf einer Liste einer Partei oder Wählergruppe bewerben. Nachdem diese Bewerbung erfolgreich war, wird aus der Bewerberin eine „**Kandidatin**“. Erst hier setzt die Wahl im engeren Sinne an. Erhält die Kandidatin sowie deren Partei oder Wählergruppe ausreichend Stimmen, wird sie zur „**Mandatsträgerin**“.

Um geeignete Ansatzpunkte zur Steigerung des Frauenanteils in der Koblenzer Kommunalpolitik zu identifizieren, ist zunächst festzustellen, an welchem Punkt besonders viel Potenzial eingebüßt wird auf dem Weg der weiblichen Stadtbevölkerung – die in etwa die Hälfte ausmacht – hin zu den weiblichen Ratsmitgliedern – die nur weniger als ein Drittel bilden.

Den Zahlen nach scheint die höchste Hürde die **Entscheidung für eine Kandidatur** zu sein: Vergleicht man den Anteil der weiblichen, wahlberechtigten Koblenzer Bevölkerung mit denen, die sich zu einer Kandidatur bereit erklärt haben, ist hier eine Differenz von 12,80 % festzustellen.

Hingegen erhielten all jene Frauen, die sich um einen Listenplatz beworben haben, in den entsprechenden Versammlungen der Parteien und Wählergruppen auch einen Listenplatz, wenn auch nicht zwangsläufig den angestrebten.

38,60 % der Kandidierenden auf den Listen waren also weiblich, nur 32,14 % wurden jedoch gewählt, sprich 6,46 % haben es nicht in den Stadtrat geschafft. Dies könnte daran liegen, dass die Wähler:innen durch das Kumulieren und Panaschieren die Listenreihenfolge verändert haben und Frauen nach unten gewählt wurden („Wahlbenachteiligungsthese“). Aber auch das Gegenteil könnte der Fall sein. Demnach hätten Parteien und Wählergruppen die vorderen Plätze überwiegend mit Männern besetzt und Frauen wären nicht stark genug

„nach oben“ gewählt worden („Diskriminierungsthese“). Hier verschafft eine detaillierte Betrachtung der Listen und der Personen-Wahlergebnisse Abhilfe:

Unter den zehn erfolgreichsten Kandidierenden (den Personen, die die meisten Einzelstimmen erhalten haben) waren drei Frauen, sprich rund 33 % und damit nur ein Drittel. Um ein unverfälschtes Bild zu erhalten, muss jedoch die Frage gestellt werden, wie hoch der Frauenanteil überhaupt auf den ersten zehn Plätzen der Parteien und Wählergruppen war. Dieser betrug 40%. Eine signifikante „Abstrafung“ durch die Wähler:innen kann hier nicht festgestellt werden. Zudem ist es auch einigen Kandidatinnen gelungen, durch besonders gute Einzelergebnisse gleich mehrere Listenplätze nach vorne gewählt zu werden.

Erweitert man die Analyse (oder begrenzt sie im Falle der Parteien und Wählergruppen mit geringeren Stimmanteilen) auf **vermeintlich aussichtsreiche Plätze**, gibt dies Aufschluss über das Verhältnis Frauen und Partei. Indikator für diese Plätze soll hier die vorausgegangene Kommunalwahl sein. Wie viele Sitze haben die aktuell im Stadtrat vertretenen Parteien und Wählergruppen bei der Kommunalwahl 2014 erreicht – und wie viele dieser vorderen Plätze hat sie an Frauen vergeben?

Partei/Wählergruppe	Mandate nach Wahlergebnis 2014	Frauenanteil auf diesen Listenplätzen 2019
Grüne	8	62,50 %
CDU	21	28,60 %
SPD	14	50 %
Freie Wähler	6	16,70 %
AfD	2	0 %
WGS	Nicht angetreten	--
Linke	2	0%
Die Partei	2	0%
Insgesamt	19	33,90 %

Abbildung 3: Auswertung Aussichtsreiche Plätze (Quelle: Ergebnisse der Kommunalwahlen am 26. Mai 2019 in Koblenz; Kommunale Statistikstelle Stadt Koblenz)

Nur 33,90 % der vermeintlich aussichtsreichen Plätze gingen an Frauen. Vergleicht man nun diese Zahl mit dem Anteil der erfolgreichen, weiblichen Kandidatinnen, so ergibt sich lediglich eine Differenz von 1,76 %.

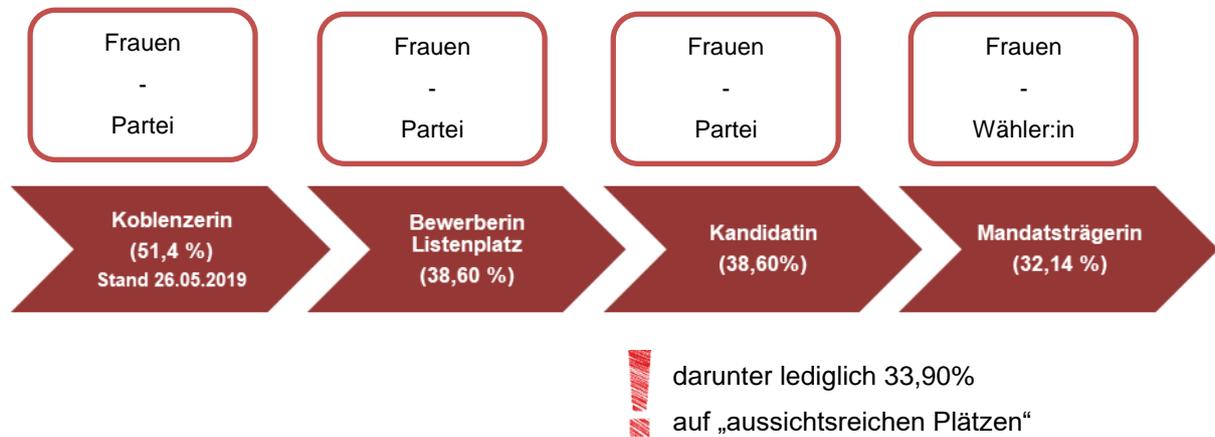


Abbildung 4: Aussichtsreiche Listenplätze (Quelle: Öffentliche Bekanntmachung der zugelassenen Wahlvorschläge für die Wahl des Stadtrates der Stadt Koblenz am 26 Mai 2019)

Unter den Fraktionsvorsitzenden, sprich den **kommunalpolitischen Führungspositionen** im Stadtrat, werden lediglich zwei von neun Fraktionen von Frauen geführt. Diese beiden Fraktionen, Grüne und SPD, sind zugleich diejenigen, die den höchsten Frauenanteil aufweisen.

Während die Zahlen und Wahlergebnisse Aufschluss darüber geben, an welchem Punkt Frauen auf dem Weg zur Stadträtin aussteigen, so lassen sich die Beweggründe hierzu nur vermuten. Eine reine Diskriminierung durch die Wählerschaft (soziologische Ebene) lässt sich ausschließen (s.o). Die individuelle und strukturelle Ebene bleiben bislang wenig berücksichtigt. Fragen nach dem „Warum“, wie

- warum bewerben sich Frauen nicht um einen Listenplatz oder aber
- warum kandidieren sie größtenteils nicht auf vorderen, aussichtsreichen Listenplätzen,

darüber sollen die Gespräche mit Kommunalpolitikerinnen sowie Parteifunktionär:innen Aufschluss geben, ebenso wie über (Macht-)Verhältnisse zwischen den verschiedenen Akteuren, die Einfluss auf den kommunalpolitischen Werdegang der Koblenzerinnen haben.

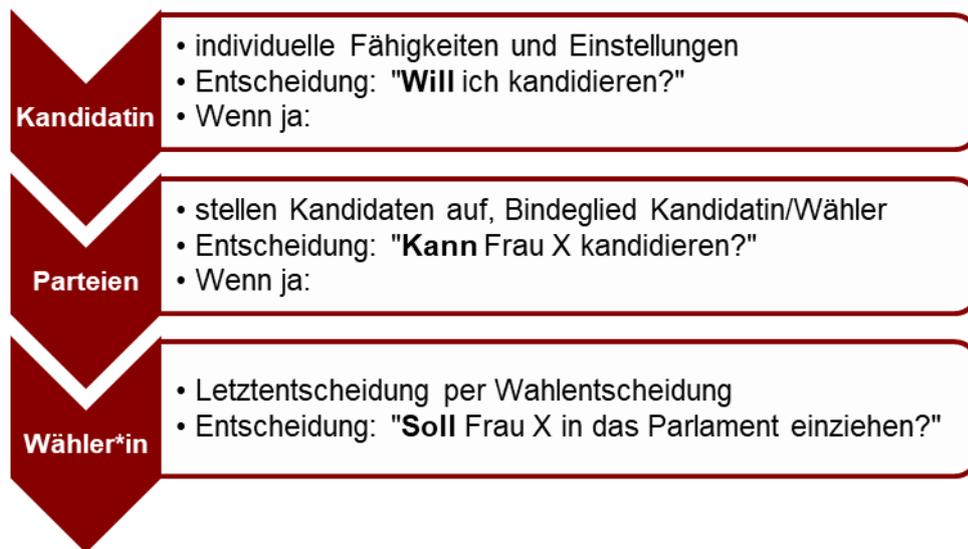


Abbildung 5: Entscheidungsträger:innen auf dem Weg zum Mandat

1.2 Das sagen Kommunalpolitiker:innen –Expert:inneninterviews

Vorbemerkung: Zur Durchführung der Interviews sind Kommunalpolitikerinnen (mit oder ohne Mandat) der aktuell im Stadtrat vertretenen Parteien und Wählergruppen angefragt worden. Aufgrund der eingegangenen Rückmeldung und der Vielfältigkeit der Profile der Interviewpartnerinnen konnte ein breites Bild erreicht werden. Es wurden Frauen, die Fraktionen mit einem hohen Frauenanteil angehören, sowie Parteimitglieder, deren Fraktionen wenige bis keine Frau im Rat haben, befragt. Gleiches gilt für die Parteifunktionär:innen. Weiterhin wurden junge sowie erfahrene Kommunalpolitikerinnen, kinderlose Frauen und Mütter interviewt. Aus Gründen des Datenschutzes finden die Ergebnisse anonymisiert in diese Untersuchung Einfluss.

Anhand halb-standardisierter, leitfadengestützter Interviews wurden verschiedene Koblenzer Kommunalpolitikerinnen zu ihrem **persönlichen, kommunalpolitischen Werdegang**, ihren **Erfahrungen** und ihrer **Motivation** befragt. Personen, die eine Verantwortung im Bereich der Listenaufstellung haben, wurden in einem freien Gespräch, insbesondere zum **Listenaufstellungsverfahren**, befragt.

Die Interview-Fragen orientierten sich an den drei Analysebereichen: der individuellen, strukturellen und soziologischen Ebene. Durch sie sollte herausgefunden werden, wer die Koblenzer Kommunalpolitikerinnen sind und weshalb sie für ein Mandat kandidiert haben – oder eben nicht. Ergänzend hierzu wurden alle Kommunalpolitikerinnen gefragt, was sie sich für die Kommunalpolitik wünschen würden, um im Optimalfall konkrete Maßnahmenvorschläge von einer Gruppe der wichtigsten Stakeholder zu erhalten: den potenziellen Koblenzer Mandatsträgerinnen.

Nach einer qualitativen Inhaltsanalyse werden die wesentlichen Aussagen der Interviews hier anonymisiert wiedergegeben. Es handelt sich um Erfahrungen und Eindrücke der Kommunalpolitikerinnen, die hier keinerlei Wertung erfahren, sondern als subjektive Berichte wichtiger Bestandteil für die Erarbeitung sinnvoller Maßnahmen sind:

- Alle Befragten, die ein Mandat innehaben, wurden aktiv aus dem persönlichen Umfeld angesprochen, ob sie für ein Mandat kandidieren möchten (meist von Parteimitgliedern). Auslöser für politische Aktivität sind oftmals extrinsisch, bspw. ein politisch aktives Umfeld, oder eben die direkte Ansprache durch eine Partei anstatt (ausschließlich) intrinsischer Motivation. (*individuelle, strukturelle Ebene*)
- Den Befragten, die sich bereit erklärten zu kandidieren, war ein oder sogar der angestrebte Listenplatz nahezu sicher. Sie mussten sich zwar einer Wahlversammlung stellen, allerdings erhielten sie durch den Vorstand Unterstützung bei der Kandidatur. (*strukturelle Ebene*)
- Nahezu alle Befragten hatten zunächst Bedenken gegenüber einer Kandidatur und haben sich vorab gründlich über den mit dem Mandat verbundenen Workload informiert. Fast alle mussten von der Vereinbarkeit von Mandat mit Familie und/oder Beruf durch andere Parteimitglieder überzeugt werden. Nahezu alle hatten Sorge, den eigenen Ansprüchen aufgrund des Zeitmangels nicht gerecht werden zu können. (*individuelle, strukturelle Ebene*)
- Eine Befragte vermutet in der Zurückhaltung anderer Frauen mangelndes politisches Selbstbewusstsein und mangelnden politischen Ehrgeiz; auf sich selbst bezogen konnte sie jedoch diese Einstellung zu Beginn der eigenen politischen Karriere nicht bestätigen. (*individuelle Ebene*)
- Der Zeitaufwand ist es auch, der Befragte ohne Mandat davon abhält zu kandidieren. Diese engagieren sich eher in der Partei, wo sich die Intensität des eigenen Engagements flexibler gestaltet und die Verpflichtung geringer ist. Im Rat würden zudem oftmals durch verschiedene Fraktionsmitglieder „künstliche“ Diskussionen geführt, wobei die Fraktionen bereits im Vorfeld Absprachen und Entscheidungen in derselben Angelegenheit getroffen hätten, was die Sitzungsdauer nahezu unplanbar mache. (*strukturelle Ebene*)

- Zeitgleich wird der Kommunalpolitik durch die Befragten das Potenzial attestiert, auf kurzen Wegen viel erreichen zu können. Auch der enge Kontakt zu Bürger:innen wird durch Befragte mit und ohne Mandat positiv gewertet. *(strukturelle, gesellschaftliche Ebene)*
- Befragte mit Mandat geben an, sich mehr Zusammenarbeit zwischen den Fraktionen und mit der Verwaltung sowie insgesamt eine sachorientiertere Arbeit zu wünschen. *(strukturelle Ebene)*
- Insbesondere die jüngeren Befragten mit und ohne Mandat, beklagen die zeitliche Vereinbarkeit von Mandat und Beruf. Sitzungszeiten seien nicht nur für Frauen, sondern auch für junge Menschen und Berufseinsteiger:innen, ungünstig. Die Pandemie-Zeit habe hier Entlastung geschaffen, da durch Sitzungen per Videokonferenzen Fahrtzeiten entfallen und Ausführungen durch Ratsmitglieder auf die wesentlichen Punkte reduziert worden seien. Neben der allgemeinen Dauer ist vor allem die Unplanbarkeit der Sitzungsenden ein Problem für eine Befragte. *(strukturelle, individuelle Ebene)*
- Alle Befragten, die zeitgleich ein Mandat wahrnahmen/wahrnehmen und Kinder im betreuungsbedürftigen Alter hatten/haben, erhielten/erhalten Unterstützung durch Familienangehörige, die während der Sitzungszeiten die Betreuung übernehmen. *(individuelle, gesellschaftliche Ebene)*
- Die Befragten gaben an, sich bereits aus beruflichem oder privatem Interesse heraus mit einem Teil der Themen gut auszukennen. In die anderen Themen konnten sie sich gut einarbeiten; ein Wissensdefizit oder ein mangelndes Selbstbewusstsein in Bezug auf die benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten bestand bei keiner der Befragten, mit oder ohne Mandat. Einige Befragte erhielten zu Beginn Unterstützung durch Parteikolleg:innen. *(individuelle, strukturelle Ebene)*
- Keine der Befragten hat in ihrer politischen Arbeit direkte Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erfahren. Einige machten jedoch weniger offensichtlich sexistische Erfahrungen: So wurden ihnen aufgrund ihres Geschlechts Kompetenzen in gewissen Bereichen (z.B. beim Thema Bauen) aberkannt oder sie wurden insgesamt unterschätzt. Im Wahlkampf und im Kontakt mit Wähler:innen hat keine der Befragten diskriminierende Erfahrungen gemacht. Wenn sich eine Frau bereit erklärt hat zu kandidieren, ist dies – wenn überhaupt – positiv gewertet worden. *(strukturelle, gesellschaftliche Ebene)*

- Der Großteil der befragten Mandatsträgerinnen war vor der Kandidatur bereits Parteimitglied. Eine Befragte hat jedoch lange Zeit als Nicht-Mitglied auf einer Liste kandidiert, mit großem Erfolg. Hier war es nach eigenen Angaben die Bekanntheit, wegen der sie gefragt worden ist, und nicht das Geschlecht und das Bedürfnis der Partei nach einer „Quotenfrau“. (*strukturelle Ebene*)
- Eine andere Befragte hat gegenteilige Erfahrungen gemacht und beklagt, dass kaum auf die Wünsche/Bedürfnisse junger Frauen eingegangen wird. Konkrete Maßnahmen zur Schaffung einer frauenfreundlicheren Atmosphäre seien ein wirksames Signal und würde mehr Frauen akquirieren. (*gesellschaftliche Ebene*)
- Mandatsträgerinnen sind oft bereits in verschiedenen ehrenamtlichen Bereichen (beispielsweise Vereinen) aktiv. Aufgrund diesen Engagements verfügen sie oftmals über ein gutes, soziales Netzwerk. Durch die Bekanntheit erhöhen sich gleichermaßen die Chancen, von einer Partei oder Wählergruppe aufgestellt und später auch gewählt zu werden. (*strukturelle, gesellschaftliche Ebene*)
- Nahezu alle befragten Mandatsträgerinnen sind in einem – nicht zwangsläufig parteiabhängigen – Frauennetzwerk aktiv und finden dies sinnvoll. Während eine Befragte insbesondere den „geschützten Raum“ eines Frauennetzwerkes schätzt, bewertet eine andere Netzwerke insgesamt als wichtig für erfolgreiches kommunalpolitisches Engagement. Eine der Befragten ohne Mandat gibt an, ein Frauennetzwerk nicht für sinnvoll zu halten bzw. hieran nicht teilnehmen zu wollen, da sie nicht auf ihre Eigenschaft als Frau reduziert werden wolle, sondern vielmehr eine neutrale Behandlung wünsche. (*individuelle, strukturelle, gesellschaftliche Ebene*)

Auf der „anderen Seite der Liste“ stehen die Parteifunktionär:innen. Zwar sind es dem Grunde nach eigens einberufene Versammlungen der Parteien und Wählergruppen, die über die Zusammensetzung der Liste entscheiden. Und dem Gesetz nach stehen die Listenplätze auch jeder Person, die das passive Wahlrecht besitzt und seit mindestens drei Monaten ihren Wohnsitz in der Gemeinde hat, offen. In der Praxis ist es jedoch so, dass die Erstellung der Liste bereits wesentlich früher beginnt, wie auch die Aussagen der befragten Parteifunktionär:innen bestätigen. Deren **Sichtweise und Erfahrungen bei der Listenaufstellung** können wertvolle Hinweise auf weitere Barrieren und Potenziale geben.

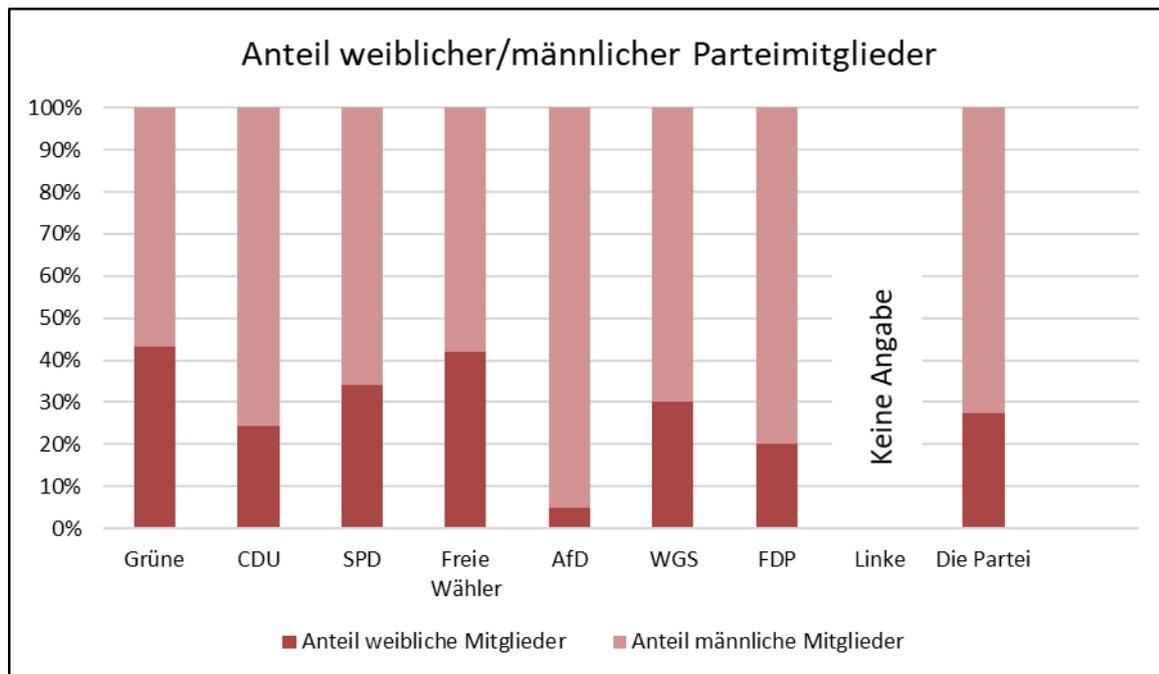
- Einige Befragte erklären, dass ihre Partei/Wählergruppe sich selbst Regeln oder Quoten auferlegt hat und ein gewisses Kontingent an Plätzen nur an junge Menschen, Frauen oder eine andere Gruppe vergeben werden dürfen. Einige Parteien würden daher gezielt um Kandidat:innen mit bestimmten Eigenschaften werben, um diese Quoten zu erfüllen. Auch regionale Unterschiede (Stadtteile) spielen bei einigen Parteien/Wählergruppen eine Rolle bei der Listenzusammensetzung.
- In der Regel erfolgt nach Angabe der Befragten ein Vorschlag für die Liste aus den Reihen des Parteivorstandes. Während der Versammlung könnte grundsätzlich jedoch jede Person für jeden Platz kandidieren. Das letzte Wort hätten die Delegierten der Versammlungen, die über jede Person und jeden Listenplatz abstimmen können.
- Die Befragten in Vorstandsfunktionen beginnen nach eigenen Angaben die Listenaufstellung bereits lange vor der Versammlung. Innerhalb aller Parteien führen – meist die Vorstandsmitglieder - vorab Gespräche mit potenziellen Kandidat:innen und fragen Interesse für eine Kandidatur ab. Personen, die in der Vergangenheit bereits kandidiert haben, würden meist erneut angesprochen.
- Nahezu alle Parteifunktionär:innen geben an, dass neben Kompetenz und Engagement in der Partei vor allem lokale Bekanntheit einer der entscheidenden Faktoren ist, bei der Auswahl der Ansprache.
- Eine befragte Person führt den niedrigen Frauenanteil auf den Listen auf den niedrigen Frauenanteil in der Partei zurück. Die Liste sei ein Spiegel der Partei.
- Eine andere befragte Person berichtet, dass sich Frauen durchaus überzeugen ließen, zu kandidieren, wenn man ihnen nur erkläre, was genau sie erwarte. Es scheitere viel mehr oft am Willen der Parteien, diese „Anstrengung“ zu unternehmen.
- Einige der Befragten gaben an, dass es schwierig sei, Frauen für eine Kandidatur zu gewinnen, insbesondere für die vorderen Listenplätze, während Männer sich von selbst meldeten und Interesse bekundeten. Dies wird durch einige Befragte Parteifunktionär:innen auf mangelndes politisches Interesse zurückgeführt. Andere vermuten eher, dass dies an einer nicht frauenfreundlichen Kultur liegt.

Insbesondere die letzte These scheint angesichts der Interviewergebnisse fragwürdig, da alle befragten Kommunalpolitikerinnen eine Ablehnung auf den mit der Wahrnehmung eines Mandats verbundenen Zeitaufwandes zurückführen. Nur eine Befragte äußerte eine ähnliche

Vermutung bezüglich anderer Kommunalpolitikerinnen, bestätigte mangelndes politisches Selbstvertrauen auf sich bezogen jedoch nicht.

Auch die Erfahrung einer anderen Parteifunktionärin, dass es schlichtweg oftmals einer Erklärung bedarf (bezogen auf die mit dem Mandat einhergehenden Verpflichtungen), spricht gegen mangelnden Willen und politisches Selbstvertrauen als Hauptmotiv, eine Kandidatur abzulehnen.

Zur Überprüfung der These, dass der Mangel weiblicher Kandidatinnen auf den geringen Anteil an Frauen in den Parteien zurückzuführen sei, wurden die Mitgliederzahlen der im Stadtrat vertretenen Parteien und Wählergruppen abgefragt. Die eingegangenen Mitgliederzahlen sind die aktuellen, durch die Parteien und Wählergruppen übermittelten Daten. Allerdings ist davon auszugehen, dass diese sich seit der Kommunalwahl nur geringfügig verändert haben.



Partei/Wählergruppe	Anteil weiblicher Mitglieder
Grüne	43,20 %
CDU	24,30 %
SPD	34,10 %
Freie Wähler	42,10 %
AfD	etwa 5 % nach Angabe des Vorstandes
WGS	30 %
FDP	etwa 20 % nach Angabe des Vorstandes

Linke	Keine Angaben
Die Partei	27,50 %

Abbildung 6: Frauenanteil in den Parteien und Wählergruppen (lokale Ebene)

Die Mitgliederzahlen zeigen, dass auch in den örtlichen Parteien Frauen in der Minderheit sind. Vergleicht man jedoch den Anteil von Frauen in den Fraktionen mit denen der Kreisverbände der Parteien, so ist festzustellen, dass bei einigen Parteien der Frauenanteil innerhalb der Fraktion sogar den der weiblichen Parteimitglieder übersteigt. Bei den Grünen und SPD ist dies auch auf eine Quotierung der Listen (Alternierung mit Frauen-/FLINTA*-Plätzen) zurückzuführen. Die CDU jedoch hat keine alternierte Liste aufgestellt. Dennoch übersteigt der Anteil weiblicher Fraktionsmitglieder den des Kreisverbandes. Bei der FDP hingegen liegt der Frauenanteil weit unter dem Frauenanteil in der Partei.

Der Frauenanteil einer Liste ist also nicht zwangsläufig kongruent zu dem in der Partei und dieser Erklärungsansatz allein erscheint unzureichend.

Wenn auch ein höherer Frauenanteil in der Partei die Gewinnung von weiblichen Kandidierenden erleichtert, so hat dieser nur bedingt Einfluss auf den Frauenanteil auf einer Liste. Andere Faktoren (Quoten, direkte Ansprache, ...) scheinen die größeren Erfolgsgaranten. Wie sich auch aus den Interviews ergeben hat, ist es durchaus denkbar, dass ein Mandat – und damit auch die Kandidatur auf einer Liste – dem parteilichen Engagement vorausgeht. Die Aufstellung von Nicht-Parteimitgliedern kann sich folglich auch zur Mitgliederwerbung von Personen, die sich weniger für Parteipolitik als primär für ein Engagement vor Ort interessieren, genutzt werden.

Die Frage nach der Bereitschaft zu einem Engagement in der Partei und dem in einem Rat, in einer Fraktion, gleicht der nach dem Huhn und dem Ei: Was war zuerst da?

Daher lohnt es sich in jedem Fall, im Rahmen der Handlungsempfehlung auch solche Maßnahmen in den Blick zu nehmen, die sich an Frauen in der Koblenzer Vereinskultur insgesamt, sprich Frauen außerhalb der Räte, Fraktionen und Parteien, richten.

1.3 Das sagen Koblenzer:innen – Bürgerpanel 2021

Das Bürgerpanel 2021 ist eine wertvolle Ressource, die Aufschluss darüber geben kann, weshalb eine hohe Zahl passiv-wahlberechtigter Koblenzerinnen nicht auf einer Liste kandi-

diert. Im Rahmen des Bürgerpanels wurden per Zufall bestimmte Bürger:innen zu verschiedenen Lebensbereichen befragt.³ Für die vorliegende Untersuchung sind vor allem drei dieser Bereiche von Relevanz:

- Das Interesse an der Kommunalpolitik,
- das Vertrauen in die Politik und
- das ehrenamtliche Engagement der Koblenzer:innen.

Ein unterschiedlich stark ausgeprägtes Interesse an der Kommunalpolitik ist zwischen den Geschlechtern nicht festzustellen (weibliche Befragte sind im Schnitt etwas weniger an der Kommunalpolitik interessiert); vielmehr besteht ein Gefälle zwischen den verschiedenen Altersgruppen. 51% der unter 35-jährigen hat kein großes Interesse an der Kommunalpolitik, bei den über 65-jährigen liegt dieser Anteil unter 20%. Dies mag aber auch mit einem Informationsdefizit einhergehen: Ein Drittel der befragten Altersgruppe U-35 gibt an, sich schlecht informiert zu fühlen.

Dies hat negativen Einfluss auf ein politisches Engagement, denn wie die Befragung zeigt, schafft Information Vertrauen: Diejenigen Befragten, die sich stärker für Kommunalpolitik interessieren, sind besser informiert und auch weniger misstrauisch gegenüber „Parteien“ und „Politik“. Insgesamt herrscht gegenüber diesen Items ein wesentlich höheres Misstrauen als gegenüber der „Verwaltung“. Dieses Misstrauen ist bei beiden Geschlechtern in etwa gleich stark ausgeprägt. Dies ist auch eine ungünstige Voraussetzung dafür, dass junge Menschen und somit auch junge Frauen sich politisch engagieren. Zugleich zeigt sich, wie wichtig es ist, zu verdeutlichen, dass bei der Kommunalpolitik mehr örtliche Projekte im Fokus des Geschehens stehen als große parteiideologische Politik. Weiterhin spricht dies dafür, dass sich unter den Nicht-Parteimitgliedern, bereitwillige Kandidatinnen befinden könnten.

Ein kommunalpolitisches Mandat ist ein Ehrenamt, daher ist für diese Untersuchung auch die Einstellung der Bürger:innen der Stadt Koblenz zum Thema Ehrenamt im Allgemeinen interessant. Es besteht eine hohe Korrelation zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit und dem Interesse an der Kommunalpolitik: 41% aller Befragten mit einem sehr starken kommunalpo-

³ Stadtverwaltung Koblenz (Kommunalstatistik): *Leben in Koblenz – Koblenzer Bürgerpanel 2021* (Stand: 30.06.2022); <https://www.koblenz.de/downloads/aemter-und-eigenbetriebe/statistikstelle/umfragen/2021-leben-in-koblenz-koblenzer-buergerpanel-ergebnisbericht.pdf?cid=2etd> [2022].

litischen Interesse sind ehrenamtlich tätig. Menschen, die ein Ehrenamt übernehmen, sind in der Regel gewillt, sich für einen Zweck und für die Gemeinschaft einzusetzen. Kommunalpolitiker:innen darf die gleiche Motivation unterstellt werden. Argumentum e contratio liegt die Vermutung nahe, dass Personen, die ein Ehrenamt ausüben, eine erhöhte Bereitschaft zur Wahrnehmung eines kommunalpolitischen Engagements haben. In Bezug auf die weibliche Bevölkerung bestätigt dies eine bundesweite Studie: Nur für 14% der Mandatsträgerinnen im Bundesgebiet ist ein kommunalpolitisches Mandat das erste Ehrenamt.⁴

Eine wertvolle Erkenntnis ist ebenso, dass zwar zwischen der Ehrenamtsquote an sich keine geschlechterspezifische Diskrepanz festzustellen ist, jedoch sehr wohl, wenn es um die **Bereitschaft zur Übernahme eines Ehrenamtes** geht. Diese ist bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt. 39% der befragten Bürgerinnen geben eine hohe Bereitschaft für ehrenamtliches Engagement an. Es ist demnach verwunderlich, dass der Anteil an ehrenamtlich aktiven Koblenzerinnen nicht höher ausfällt. Und stärkt zugleich eine These, dass die direkte Ansprache von enormer Bedeutung ist, um Potenziale zu aktivieren.

⁴ Kletzig, U. & Lukoschat, H.: *Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen* (Stand: 30.06.2022) https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P_Engagiert-vor-Ort-Kurzfassung-Studie.pdf. [2010].

2. Handlungsempfehlung – Soll-Konzeption

Wie bereits im Vorwort erläutert, soll nicht die Notwendigkeit einer Frauenförderung per se diskutiert werden. Es werden Maßnahmen vorgeschlagen, die aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse geeignet erscheinen, die festgestellten Herausforderungen anzugehen und Potenziale zu fördern um so die Unterrepräsentanz der Frauen in der Kommunalpolitik zu verringern.

Anhand der gewonnenen Erkenntnisse ergeben sich schwerpunktmäßig verschiedene – potenzielle – Handlungsfelder. Es ist definierbar, worin begründet liegt, dass Koblenzerinnen nicht im gleichen Maße wie Koblenzer zu Kommunalpolitiker:innen werden. Die Umsetzung und eine nachhaltige Steigerung kann jedoch nur gelingen, wenn die maßgeblichen Akteur:innen sich aktiv beteiligen. Und das sind neben den Koblenzerinnen allen voran die Parteien und Wählergruppen als wichtigste Stakeholder und Gatekeeper auf dem Weg der Koblenzerin zum kommunalen Mandat. Sie haben, wie die Untersuchung bestätigt, den größten Einfluss auf den Frauenanteil in der Koblenzer Kommunalpolitik.

Die Stadtverwaltung und insbesondere die Gleichstellungsstelle als fachlich nahestehende Organisationseinheit können unterstützend mitwirken. Das Konzept, insbesondere die umfangliche Wiedergabe der Ergebnisse der Interviews sowie die konkreten Wünsche der Kommunalpolitikerinnen sollen zudem als Handlungsempfehlung an die Parteien und Wählergruppen seitens der Verwaltung gesehen werden, um selbst Initiative zu ergreifen und Maßnahmen umzusetzen.

Weiter sollen einige konkrete Tools, die sich eignen, den Frauenanteil in der Koblenzer Kommunalpolitik zu steigern, im Folgenden detailliert dargelegt werden. Es wird keine ausdrückliche Empfehlung ausgesprochen, welche der Maßnahmen besonders zu bevorzugen ist, vielmehr soll detailliert die Wirkweise, die Ansatzpunkte und der zu erwartende Nutzen in Relation zu dem voraussichtlichen Ressourceneinsatz gesetzt werden. Alle Maßnahmen eignen sich dienen der Förderung von Potenzialen. Die Entscheidung über die Umsetzung dieses Maßnahmenkatalogs oder aber einzelner Maßnahmen, obliegt maßgeblich der Politik.

2.1 Mentoring-Programm

Maßnahme: Die Kreis- oder Stadtverbände der Parteien/Wählergruppen könnten ein Mentoring-Programm entwickeln und es für Mitglieder sowie Nicht-Mitglieder öffnen. Sofern das Programm für beide Geschlechter angeboten wird, wäre sicherzustellen, dass ausreichend Frauen hieran teilnehmen, um eine Frauenförderung zu erreichen. Jedem Mentee könnte eine oder ein Mentor:in zugewiesen werden. Daneben sollte ein fachliches Rahmenprogramm entwickelt werden, das der Fortbildung auf den verschiedenen Gebieten der Kommunalpolitik dient (Rhetorik-, Öffentlichkeitsarbeits-, Haushaltsseminare, etc.).

Ansatz: Individuelle Ebene

Frauen, die sich um eine Teilnahme an einem Mentoring-Programm bewerben, kann ein Grundinteresse an der Kommunalpolitik unterstellt werden. Durch das Programm haben sie unmittelbaren Kontakt zu mindestens einer Kommunalpolitikerin. Oftmals werden Mentoring-Programme ergänzt durch fachspezifische Seminare, sodass die angehenden Kommunalpolitikerinnen von Anfang an mit dem nötigen Knowhow ausgestattet werden.

Nahezu alle Parteien bieten bereits eigene Mentoring-Programme an. Diese wenden sich jedoch an Parteimitglieder, die eine Förderung erfahren möchten/sollen und finden zudem meist auf höherer, sprich Landes- oder aber Bundesebene, statt. Dabei eignen sich Mentoring-Programme in „offener Form“ auch zur Entwicklung politischer Potenziale und somit auch zur Mitgliederwerbung, indem sie einen direkten Kontakt zwischen interessierten Bürger:innen und den politischen Akteur:innen vor Ort schaffen. Da der Mangel an Frauen auf den Listen von einem Parteivorsitzenden auch auf den Mangel an weiblichen Parteimitgliedern zurückgeführt wird (s.o.), könnte sich dieses Tool demnach auch zur Steigerung des Frauenanteils unter den Kandidatinnen eignen. Damit aber Frauen überhaupt erst an einem offenen Mentoring-Programm teilnehmen, bedarf es einer **direkten Ansprache**. Ansonsten ist es wahrscheinlich, dass überwiegend Männer an dem Programm teilnehmen werden. Denn einerseits akquirieren Politiker überwiegend weitere Männer; andererseits dringen Frauen eher zurückhaltend in männlich dominierte Bereiche vor – und vice versa. Die Politik ist ein solcher, von Männern dominierter Bereich. Wünscht man einen merklichen Anstieg des Frauenanteils, so bedarf es zu Beginn des Veränderungsprozesses eben einer aktiven Werbung.

Ob sich ein Mentoring-Programm als effiziente Maßnahme zur Steigerung des Frauenanteils in der Koblenzer Kommunalpolitik eignet, erscheint fraglich.

Die Ergebnisse der letzten Jahre, während derer auf Landesebene in Rheinland-Pfalz ein Mentoring-Programm durchgeführt wurde, hatten nicht den gewünschten Effekt, da die strukturelle Benachteiligung diesen verhindert. Im Mentoring-Programm ist keine Maßnahme zu sehen, die strukturelle Barrieren anvisiert. Auch ließ sich bei größeren Städten beobachten, dass Frauen ohne Parteizugehörigkeit auch nach Abschluss des Programms geringe Chancen hatten, durch eine Partei aufgestellt zu werden.

Vielmehr wirkt Mentoring auf der individuellen Ebene, konkret im Bereich „Ansprache“ und „Information“ bei zeitgleich großem organisatorischen Aufwand: Es müssen Kommunalpolitiker:innen als Mentor:innen geworben werden, ein Programm erstellt, Räume und Referent:innen angefragt werden etc. Dies bindet enorme Ressourcen.

Auch verpflichten sich sowohl Mentor:in als auch Mentee längerfristig zu einem zeitintensiven Engagement – angesichts des festgestellten Zeit-Problems, das mit dem Mandat einhergeht (s.o.) könnte dies potenzielle Kandidatinnen abschrecken. Insbesondere in Anbetracht des Ressourcenaufwands und der anvisierten Herausforderungen, erscheint ein Vernetzungs-Treffen (siehe [2.2 Vernetzungs-Treffen](#)) daher eine effizientere Alternative zu sein.

Ergänzend dazu könnten die Parteien/Wählergruppen ihren Neumitgliedern zu Beginn einer Wahlperiode Pat:innen zur Seite stellen. Diese Art des „informellen Mentorings“ scheint per se eine sinnvolle Maßnahme, um neuen Mandatsträger:innen den Einstieg in die Ratsarbeit zu erleichtern. Indem bereits a priori eine anfängliche Betreuung zugesichert wird, kann dieses Tool auch im Bereich „Ansprache“ unterstützend wirken.

2.2 Vernetzungs-Treffen

Maßnahme: Die Stadtverwaltung könnte ein Format für Vernetzungs-Treffen zwischen Koblenzerinnen, die sich in örtlichen Vereinen engagieren sowie aktiven Kommunalpolitikerinnen, insbesondere solchen, die Funktionen innerhalb ihrer Partei oder aber bestenfalls sogar ein Mandat innehaben, entwickeln.

Ansatz: Individuelle, Strukturelle Ebene

Die Ergebnisse der Interviews zeigen: Der Mangel an Frauen in der Koblenzer Kommunalpolitik ist weniger in mangelndem Selbstbewusstsein der (potenziellen) Kandidatinnen zu veror-

ten als viel eher in ungünstigen Strukturen, zu wenig Information über die Kommunalpolitik bzw. deren Intransparenz und vor allem **mangelnder Ansprache**. Eine Frauen-Quote bei der Listenaufstellung, ohne dass an dieser Stelle das Für und Wider auf verschiedenen Dimensionen diskutiert werden soll, ist ein sehr wirkungsvolles Tool, da es zum Ergebnis hat, dass ein festgesetzter Anteil der Liste mit Frauen besetzt ist. Der Weg dorthin ist die direkte Ansprache und Werbung um Kandidatinnen, die angeregt werden soll. Im Optimalfall erfolgt diese Ansprache durch „Gleichgesinnte“, sprich andere Politiker:innen, die den Frauen auf Augenhöhe begegnen. Ein Vernetzungs-Treffen könnte als niedrigschwellige Maßnahme eine Möglichkeit hierzu bieten.

Darüber hinaus hat die Befragung durch das Bürgerpanel ergeben, dass eine hohe Bereitschaft zur Übernahme eines Ehrenamtes bei den Koblenzerinnen besteht. Das mangelnde ehrenamtliche Engagement in der Kommunalpolitik mag auch an einem Informationsdefizit liegen.

Bringt man diese Erkenntnisse zusammen mit der Tatsache, dass der Großteil der Kommunalpolitikerinnen vor dem Mandat bereits ein Ehrenamt innehat, so scheint es besonders sinnvoll, Frauen, die bereits anderweitig ehrenamtlich aktiv sind, mit Parteifunktionär:innen zusammenzubringen. Ebenso ist es für Parteien besonders erstrebenswert, auf ihren Listen Frauen in hervorgehobenen Vereinsfunktionen aufgrund ihrer Bekanntheit aufzustellen. Diese Frauen haben demnach gute Chancen auf einen vorderen Listenplatz.

Für die Organisation dieser Vernetzungs-Treffen, die einen ersten Kontakt und Austausch ermöglichen sollen, könnte sich aufgrund ihrer politischen Neutralität und dem breit aufgestellten Netzwerk die Gleichstellungsstelle eignen. Denkbar wäre auch eine Kombination mit bereits bestehenden Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle. Wichtig wäre jedoch, dass eine gewisse Anzahl an Personen eine persönliche Einladung erhält, denn: die direkte Ansprache ist äußerst effizient.

Weiterhin gaben fast alle Befragten an, Networking grundsätzlich als sinnvoll zu erachten. Die Treffen sollten daher als eine Möglichkeit der Information gesehen werden und eine Gelegenheit, all jene anzusprechen, bei denen aufgrund ihres ehrenamtlichen Engagements der Wille zum Einsatz für das Allgemeinwohl unterstellt werden kann - und somit eine erhöhte Bereitschaft zur Übernahme für ein kommunalpolitisches Mandat zu vermuten ist.

Um die Bereitschaft bei all jenen, die politisch aktiv sind, die aber aufgrund der aktuellen Strukturen und des Zeitaufwandes kein Mandat wahrnehmen, zu erhöhen, muss an einer anderen Stellschraube gedreht werden.

2.3 Videokonferenzen/Hybride Sitzungen

Maßnahme: Die Parteien könnten vermehrt Sitzungen (Fraktionssitzungen, Vorstandssitzungen, etc.) in Videokonferenzen oder hybrider Form durchführen.

Ansatz: Strukturelle Ebene

Viele Koblenzer Kommunalpolitikerinnen empfinden eine große zeitliche Unvereinbarkeit zwischen Mandat, Beruf und Privatleben, sodass sie teilweise nicht erneut oder gar nicht erst kandidieren. Die Befragten sagen zeitgleich, dass die zeitliche Belastung zu Pandemiezeiten geringer war, da vermehrt Sitzungen als Videokonferenzen durchgeführt wurden. Dies lässt sich jedoch nicht ohne Weiteres fortführen. Zumindest nicht, sofern in Ausschuss- oder Stadtratssitzungen Beschlüsse zu fassen sind, denn dies lässt die aktuelle rheinland-pfälzische Gemeindeordnung nicht zu. Gleiches gilt für weitere denkbare Maßnahmen, wie etwa ein geteiltes Mandat oder aber Elternzeit für Mandatsträger:innen.

Auf die Sitzungen des Stadtrates und seiner Ausschüsse fällt jedoch nur einen Bruchteil des mit dem Mandat verbundenen zeitlichen Aufwands. Insbesondere Parteitreffen, Fraktionssitzungen etc. nehmen ebenso einen Großteil des Zeitanteils in Anspruch. Hier lässt sich ansetzen. Die Parteien haben die Möglichkeit, in Eigenverantwortlichkeit Fraktionssitzungen und sonstige Sitzungen der Partei per Videokonferenz, oder aber in hybrider Form, abzuhalten. Ebenso wichtig wie die Maßnahme selbst ist eine wirksame Werbung, damit die entsprechenden Zielgruppen – die eigenen Mitglieder sowie die Koblenzerinnen – hiervon erfahren. Dies kann der Mitgliederwerbung dienen – sowohl im Bereich der Kandidatinnen auf einer Liste als auch im Bereich der Mitgliederakquise. Durch eine Zeitersparnis in diesem Bereich könnten zudem weitere zeitliche Ressourcen für die Präsenztermine freigesetzt werden, wie beispielsweise Termine mit Bürger:innen, den örtlichen Vereinen, etc., die nach Meinung einer Befragten wichtiger Bestandteil der Mandatsarbeit darstellen.

2.4 Begrenzung der Redezeit

Maßnahme: Der Koblenzer Stadtrat könnte die Redezeiten in Sitzungen des Stadtrates begrenzen, damit die Sitzungsdauer planbarer wird.

Ansatz: Strukturelle Ebene

In der Macht des Stadtrates liegt es, Redezeiten während der Sitzungen zu begrenzen, wie dies bereits in diversen anderen Gremien gelebte Praxis ist. Zwar werden im Stadtrat oftmals die grundlegenden, abschließenden Entscheidungen getroffen, ein Großteil der Vor- und Sacharbeit wird jedoch durch fachlich spezialisierte Mitglieder in den (Fach-)Ausschüssen geleistet. Eine Begrenzung der Redezeiten in den Ausschüssen des Stadtrates ist folglich weder ratsam noch rechtlich zulässig.⁵ Ein weiterer wesentlicher Teil des (internen) Entscheidungsfindungsprozesses findet in den der Ratssitzung vorgeschalteten Fraktionssitzungen statt bzw. in einer Abstimmung zwischen den Fraktionen durch die Fraktionsvorsitzenden.

Die Begrenzung der Redezeit im Stadtrat hätte folglich zum Ziel, dass Redner:innen ihre Wortbeiträge bereits im Vorfeld auf die wesentlichen Punkte reduzierten und die Dauer der Sitzungen des Stadtrates so insgesamt planbarer würde, wodurch sich ein Ratsmandat nach Aussage der Befragten attraktiver gestalten (s.o.).

Da das Rederecht jedoch eines der fundamentalen Rechte der Ratsmitglieder ist, sollte die Redezeit so festgelegt sein, dass ausreichend Raum verbleibt, der Öffentlichkeit die wesentliche Begründung für eine Entscheidung nachvollziehbar darzulegen. Zugleich wird der Großteil der Öffentlichkeit jedoch weniger durch die Ratssitzungen als vielmehr durch die Nachberichterstattung der Stadtverwaltung, der Presse sowie der verschiedenen Parteien informiert.

2.5 Image-Kampagne

Maßnahme: Die Stadtverwaltung Koblenz könnte unter Einbindung der Parteien und Wählergruppen eine Informations-Broschüre zum Thema Kommunalpolitik erstellen. Daneben könnten kurze Videobotschaften von aktiven Kommunalpolitikerinnen, die über persönliche Erfahrungen berichten, gedreht und über die sozialen Medien gestreut werden.

Ansatz: Gesellschaftliche, Individuelle Ebene

⁵ VG Arnsberg, Urteil vom 05.12.2019 (Stand 30.06.2022) <https://openjur.de/u/2194188.html>.

Das Bürgerpanel zeigt: Ein Drittel der Teilnehmer:innen hat gar kein bis ein sehr schwaches Interesse an der Kommunalpolitik und zugleich geringer Vertrauen in Politik und Parteien. Ungünstige Voraussetzungen, um für ein Engagement in diesem Bereich zu werben. Zugleich hat die Befragung ergeben, dass besser informierte Personen auch ein höheres Vertrauen in Politik und Parteien haben. Daher sollte an der Transparenz und der Zugänglichkeit von Informationen über Politik, insbesondere Kommunalpolitik, gearbeitet werden – und zwar so, dass eine nachhaltige Verbesserung des Images eintritt.

Die Basis für eine gute Information hierzu bildet eine Infobroschüre, die Antworten auf grundlegende Fragen rund um das Mandat sowie die Kommunalpolitik umfasst:

- Wie arbeiten der Stadtrat und seine Ausschüsse?
- Wie komme ich in den Stadtrat oder in einen der Ausschüsse?
- Wer sind die Akteur:innen der Kommunalpolitik? (hier sollten direkte Kontaktdaten angegeben werden, die so allgemein gehalten sein sollten, dass sie nicht permanent aktualisiert werden müssen, beispielsweise die der Fraktionsbüros/Geschäftsstellen)

...

Ein gelungenes Beispiel hierzu hat die Stadtverwaltung Mainz umgesetzt:

https://mffki.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Frauen/Frauen_und_Politik/Buendnis_Frauen_machen_Kommunen_stark/Kommunalpolitik_Informatives_fuer_Frauen_web_1_.pdf

Die Broschüre könnte außerdem in verschiedenen Versionen aufgelegt werden. So könnte es neben einer Standard-Broschüre auch eine Broschüre in leichter Sprache geben, um möglichst viele Bürger:innen zu erreichen.

Außerdem sollten für eine ganzheitliche Imageverbesserung nicht nur Printmedien, sondern verschiedene Kanäle bespielt werden – und unbedingt die sozialen Medien. Die „Bühne der Kommunalpolitik“ ist aktuell primär die Rhein-Zeitung. Damit wird jedoch ein Großteil der Koblenzer:innen nicht erreicht. So nutzt selbst der Großteil der Jugendlichen, die sich regelmäßig mittels journalistischer Quellen informieren einer Studie des Leibniz-Instituts nach die sozialen Medien mehrfach wöchentlich, um Neuigkeiten zu erfahren; bei jenen, die keine journalistischen Quellen nutzen tun dies 100% der Befragten.⁶ Posts auf dem Facebook-

⁶ Hasebring, U., Hölig, S. & Wunderlich, L.: *#usethenews – Studie zur Nachrichtenkompetenz Jugendlicher und junger Erwachsener in der digitalen Medienwelt* (Stand 30.06.2022) <https://cache.pressmailing.net/content/c05ccfb9-cb61-486b-894b-cc44d304324a/UseTheNews.pdf> [2021].

Account der Stadtverwaltung weisen bereits auf die Pressemeldung zu den wichtigsten Ratsbeschlüssen hin, womit bereits ein Anfang gemacht ist.

Neben diesen „sachlichen“ Informationen sollten Frauen, bei denen gegebenenfalls erst ein Interesse für die Kommunalpolitik geweckt werden soll, auch auf subjektive Weise zielgruppenorientiert angesprochen werden. Erreicht werden kann dies durch ein Format, bei dem Koblenzer Politikerinnen in kurzen Imagevideos einheitliche Fragen beantworten zu

- ihrem Weg in die Kommunalpolitik
 - ihren Motiven und Beweggründen
 - den umgesetzten Projekten und „Meilensteine“
- ...

Auch ist eine Einbindung des Koblenzer Jugendrates als Sprachrohr der jungen Generation und als Nachwuchsentscheidungsträger:innen, die ebenfalls unterrepräsentiert sind, denkbar. Denn Botschaften durch bekannte Gesichter werden stärker wahrgenommen.

2.6 Ratsbesuche von Schulklassen und Schulworkshops

Maßnahme: Klassen der Koblenzer Schulen könnten regelmäßig Ratssitzungen besuchen. Im Unterricht sollte hier eine Vor- und Nachbereitung des Besuches stattfinden. Die Vorbereitung könnte zudem durch einen Schulworkshop zum Thema Kommunalpolitik, der durch die Stadtverwaltung organisiert und durchgeführt wird, unterstützt werden.

Ansatz: Individuelle Ebene

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt die Maßnahme „Ratsbesuche von Schulklassen“, die zum Ziel hat, frühzeitig einen ersten Berührungspunkt mit der Kommunalpolitik zu schaffen. Dieses Tool dient damit nicht ausschließlich der Förderung von Frauen in der Kommunalpolitik, sondern ist ein wirksames Werkzeug zur Steigerung des Interesses an der Kommunalpolitik unter jungen Frauen und Männern insgesamt.

Im Vergleich weist insbesondere die Gruppe junger Menschen ein geringes Interesse an der Kommunalpolitik auf (bei den unter 35-Jährigen interessiert sich die Mehrheit nicht für die

kommunalpolitische Ebene in Koblenz) und fühlt sich zugleich schlecht hierüber informiert.⁷ Durch die Ratsbesuche findet frühzeitig ein – womöglich erster - Kontakt zwischen Kommunalpolitik und einer möglichst breiten Basis junger Menschen statt. Denn da es sich um eine schulische Veranstaltung und somit eine Pflichtveranstaltung handelt, werden auch diejenigen Schüler:innen erreicht, die der Kommunalpolitik grundsätzlich eher ablehnend gegenüberstehen. Diese Ablehnung mag aber an einem Informationsdefizit oder falschen Vorstellung von der kommunalpolitischen Arbeit liegen, dem so entgegengewirkt wird. Durch einen vorbereitenden Schulworkshop würden die Schüler:innen zudem optimal auf den Ratsbesuch vorbereitet und würden das Thema Kommunalpolitik aktiv selbst bearbeiten, wodurch ein besonders nachhaltiger Effekt erzielt werden kann. Hier könnte durch die Stadtverwaltung ein Konzept entwickelt und der Ratsbesuch entsprechend begleitet werden.

Insbesondere im Hinblick darauf, dass alle befragten Kommunalpolitikerinnen einen direkten Berührungspunkt hatten und nicht aus rein intrinsischer Motivation politisch aktiv geworden sind, scheint es sinnvoll, durch die Ratsbesuche einen unmittelbaren Kontakt zu schaffen. Denn besser informierte junge Frauen sind der Kommunalpolitik und einer Ansprache für ein politisches Engagement gegenüber aufgeschlossener.

Die nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in der Koblenzer Kommunalpolitik ist ein langwieriger Prozess. Dieses Tool ist ein besonders zukunftsgerichtetes, da ein Grundstein für ein kommunalpolitisches Engagement gelegt wird, das Potenzial sich aber womöglich erst die folgenden Jahre entfaltet.

2.7 Ausschussbesetzung mit Nicht-Rats-/Nicht-Parteimitgliedern

Maßnahme: Die Parteien könnten einen gewissen Anteil an Sitzen in Ausschüssen mit Expertinnen, sprich in dem jeweiligen Fachbereich engagierten Frauen, die keine Parteimitgliedschaft innehaben, besetzen.

Ansatz: Individuelle, Strukturelle Ebene

In den Interviews hat eine der Befragten den Wunsch nach mehr projektorientierterer Arbeit sowie die Vermutung, dass diese mehr Frauen zum Einstieg in die Kommunalpolitik bewege, geäußert. In Anbetracht des Zeitmangels sowie der Äußerung nahezu aller Befragten, sich

⁷ Stadtverwaltung Koblenz (Kommunalstatistik): *Leben in Koblenz – Koblenzer Bürgerpanel 2021* (Stand: 30.06.2022); <https://www.koblenz.de/downloads/aemter-und-eigenbetriebe/statistikstelle/umfragen/2021-leben-in-koblenz-koblenzer-buergerpanel-ergebnisbericht.pdf?cid=2etd> [2022].

einer Sache vollkommen widmen zu wollen, scheint ein Projekt als zeitlich befristetes Vorhaben mit einem klar definierten Ziel genau das, wonach viele Engagierte streben: Verglichen mit einem Mandat ist die Verpflichtung kurzfristiger und in der Regel weniger zeitintensiv. Auch tritt – der Idee nach – die parteigefärbte Arbeit in den Hintergrund und es besteht eine hohe Sachorientierung.

Aus diesem Grund kann es sinnvoll sein, um Frauen einen niedrigschwelligen Einstieg in die Kommunalpolitik zu ermöglichen, Ausschusssitze auch an Frauen ohne Mitgliedschaft in deren Interessenbereich anzubieten. Hierüber können interessierte Frauen in die kommunalpolitische Arbeit eingebunden werden und die Parteipolitik tritt eher in den Hintergrund. Zugleich eignet sich dieses Tool für Parteien, um hierüber Mitglieder zu werben.

2.8 Wünsche der Kommunalpolitikerinnen

Im Anschluss an die Interviews wurden allen Kommunalpolitikerinnen die Frage gestellt, was sie sich für die Kommunalpolitik wünschen würden. Die Antworten beinhalten offen formulierte Wünsche, die die Dringlichkeit/Wirksamkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen unterstreichen oder aber konkrete andere Vorschläge/Forderungen, die ebenfalls den Parteien und Wählergruppen sowie dem Stadtrat an die Hand gegeben werden sollen:

- Eine bessere Vereinbarkeit des Mandats mit Privatleben oder aber Beruf durch mehr Sitzungen per Videokonferenz oder in hybrider Form.
- Die Möglichkeit, Elternzeit im Mandat zu nehmen.
- Eine bessere Planbarkeit der Sitzungsdauer.
- Einen Aufenthaltsraum für Personen, die Kinder während der Sitzungen betreuen.
- Eine bessere Öffentlichkeitsarbeit der Kommunalpolitik zur Akquise von Frauen und jungen Menschen.
- Mehr Frauen in der Kommunalpolitik für ein frauenfreundlicheres Klima.
- Sachorientiertere Arbeit auch über Parteigrenzen und mehr projektbezogene Zusammenarbeit, auch mit Bürger:innen.

3. Schlusswort

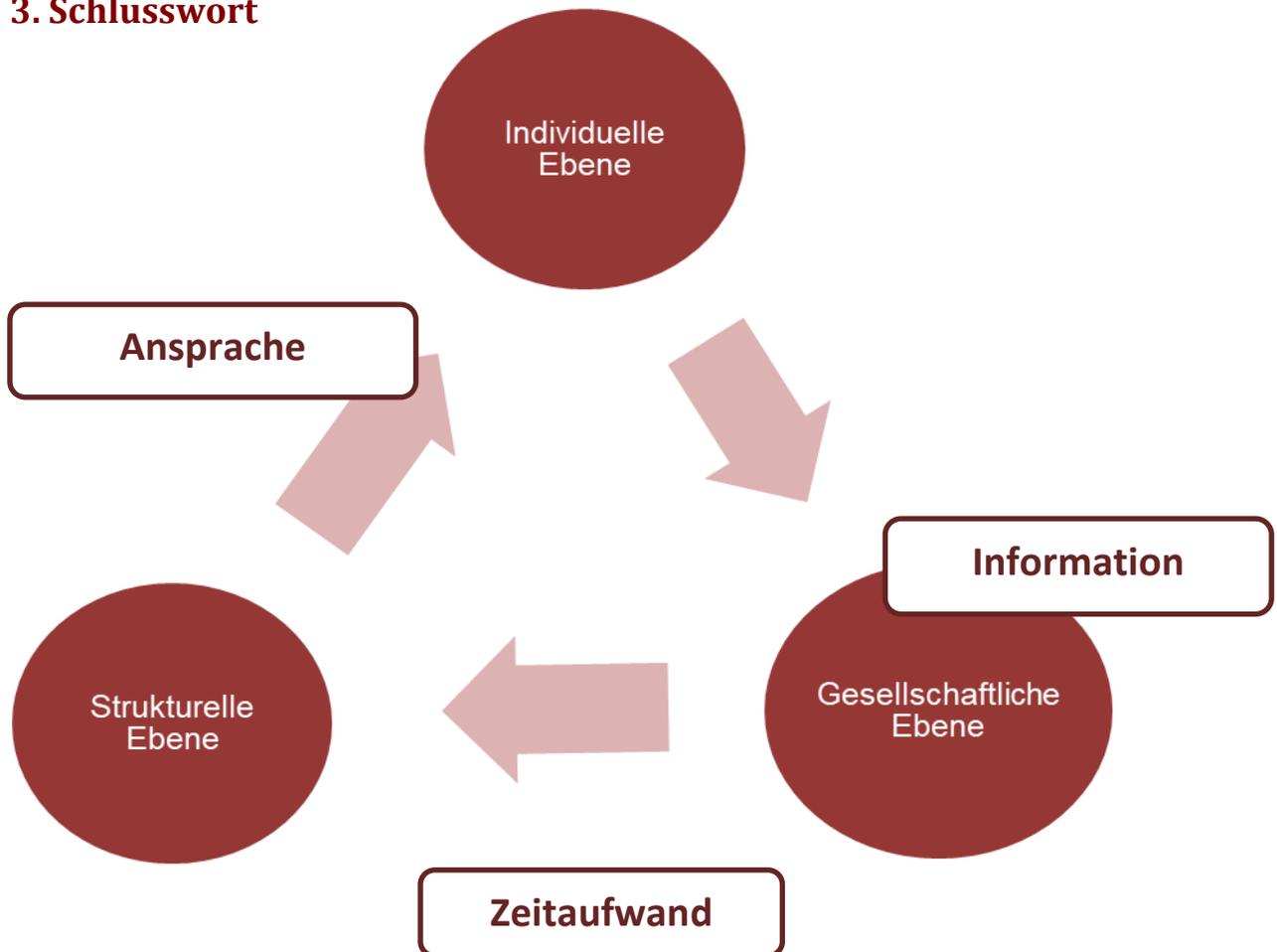


Abbildung 7: Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in der Koblenzer Kommunalpolitik

Mehr als 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts steht fest: Parität hält nicht von alleine Einzug in die Parlamente der Bundesrepublik. Der Weg hin zu einem diverseren Parlament bedarf der gezielten Ansprache und Förderung unterrepräsentierter Gruppen, wenn denn gewollt ist, dass diese trotz der für sie nachteilig gewachsenen Strukturen in diesem Bereich partizipieren. Daher geht es bei sämtlichen der vorgeschlagenen Maßnahmen keinesfalls um eine Bevorzugung von Frauen vor Männern. Es geht darum, bestehende Strukturen zu überdenken und darum, strukturelle Voraussetzungen zur Wahrnehmung eines Mandats für beide Geschlechter zu optimieren. Es geht um die Verbesserung der Startbedingungen in der Kommunalpolitik für alle Koblenzer Bürger:innen und darum, Engagement zu fördern.

Die benannten Maßnahmen zielen daher auf eine Verbesserung auf den verschiedenen Ebenen ab. Die Untersuchung hat ergeben, dass sich die Hürden auf dem Weg der Koblenzerinnen zur Kommunalpolitik maßgeblich drei großen Feldern zuordnen lassen: mangelnder Ansprache, einem zu hohen Zeitaufwand und schlechter Information. Diese Hürden gilt es, gemeinschaftlich anzugehen.

Die Stadtverwaltung möchte verbunden mit dieser Untersuchung ein Handlungsangebot an den Stadtrat sowie die Parteien und Wählergruppen unterbreiten. Denn grundsätzlich gibt es für jedes Problem eine Lösung - es muss nur an den richtigen Stellschrauben gedreht werden. Die Entscheidung, an welchen Schrauben gedreht wird, liegt primär in der Hand der Politik, wie auch die Untersuchungsergebnisse deutlich zeigen. Daher richtet sich nicht nur ein Großteil der vorgeschlagenen Maßnahmen unmittelbar an diese, sondern ihr obliegt zugleich in hohem Maße die Entscheidungsgewalt darüber, eine Veränderung der Strukturen anzustoßen. Die Stadtverwaltung bietet hierbei ihre Unterstützung an und sorgt durch Maßnahmen, die in den eigenen Kompetenzbereich fallen, dafür, dass die Ansprache auf einen fruchtbaren Boden fällt und Potenziale gefördert werden. Nur durch Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Politik und Bürger:innen ist eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils der Koblenzer Kommunalpolitik zu realisieren. Und nicht zuletzt braucht es einen **echten Willen** zur Veränderung sowie Kontinuität.

Denn Strukturen an aktuelle Lebensrealitäten anzupassen, bedeutet nicht nur einen langwierigen Prozess, sondern auch, neue – womöglich zunächst auch ungewöhnlich erscheinende - Wege zu gehen. Ungewöhnlich, weil einige Maßnahmen, die dringend versucht werden sollten, schlichtweg ungewohnt sind. Ein „Das haben wir noch nie so gemacht.“ darf aber hier nicht als Absage gelten gelassen werden. Denn „so, wie es bisher gemacht wurde“, konnte seit 100 Jahren kein signifikanter Anstieg des Frauenanteils in der Kommunalpolitik erreicht werden. Dies ist wohl der beste Grund dafür, etwas Neues zu versuchen. Und genau das macht Politik doch aus: Veränderungen anstoßen und mutig den Wandel gestalten.



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0261/2022		Datum: 25.08.2022			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff: Gendergerechte Sprache: Status quo und Handreichung					
Gremienweg:					
14.09.2022	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		

Unterrichtung:

Die Gleichstellungsstelle hat eine „Handreichung: Geschlecht und Sprache - Gendergerechte Sprache in der Stadtverwaltung Koblenz“ (Anlage 2: Handreichung: Geschlecht und Sprache) erstellt. Ziel ist eine wertschätzende, diskriminierungsfreie Verwaltungskommunikation, mit der sich alle Menschen gleichermaßen respektvoll angesprochen fühlen.

Die „Handreichung: Geschlecht und Sprache - Gendergerechte Sprache in der Stadtverwaltung Koblenz“ soll den Mitarbeitenden als Orientierung dienen. Sie gibt Anregungen für den praktischen Gebrauch und unterstützt die Mitarbeitenden dabei, gleichzeitig gendergerecht und lesbar zu formulieren, unabhängig davon wie „gegendert“ wird.

Die Erstellung einer Handreichung „FAIRE Verwaltungssprache“, in der das Themenfeld „Geschlecht und Sprache“ integriert werden könnte, (Muster: Leitfaden der Stadtverwaltung Trier) ist eine Maßnahme des 2. Personalmanagementkonzeptes mit Schwerpunkt Personalgewinnung und Personalbindung (Zeitraumen 2021 bis 2026).

Die Handreichung ist mit dem Amt für Personal und Organisation sowie mit der damaligen Queerbeauftragten Ruby Nilges abgestimmt. Grafisch gestaltet wurde die Handreichung im Amt für Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle.

Der Stadtvorstand hat in seiner Sitzung am 07.06.2022 der vorgeschlagenen Verwendung des Gender-Doppelpunktes und der Handreichung zugestimmt.

Den Mitgliedern des Personalrates wurde die Handreichung in ihrer Sitzung am 28.07.2022 vorgestellt. Es gab von Seiten des Personalrates keine Einwände oder Änderungswünsche.

In der letzten Sitzung des Gleichstellungsausschusses wurde aus den Reihen der Ausschussmitglieder darauf hingewiesen, dass im April 2022 eine Sitzung des Rates der Deutschen Rechtschreibung geplant ist. In der letzten Sitzung des Rats am 1. April 2022 stand das Thema allerdings nicht auf der Tagesordnung.

Ergebnis der Recherche der Gleichstellungsstelle zum aktuellen Stand bezüglich gendergerechter Sprache: (Auszug aus der E-Mail vom 05.08.2022 von Frau Sabine Krome, Rat der Deutschen Rechtschreibung)

„Der Rat wird dennoch auch in den nächsten Monaten beobachten, ob sich die verstärkten Tendenzen zu geschlechtergerechter Schreibung und ihrer Bezeichnung durch Sonderformen fortsetzen, welche Gruppen von Schreibenden diese Formen anwenden und in welchen Bereichen und Textsorten. Am Ende der laufenden Amtsperiode 2023 wird er die Situation erneut analysieren und mit ggf. modifizierten Empfehlungen den aktuellen Stand der Entwicklung des Schreibgebrauchs dokumentieren

und bewerten. Intensives Diskussionsthema wird die Genderfrage in jedem Fall wieder in der Frühjahrsitzung 2023 sein, wo das finale Empfehlungspapier vorbereitet werden wird.“

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine

Handreichung: Geschlecht und Sprache

Gendergerechte Sprache in der Stadtverwaltung Koblenz



KOBLENZ
VERBINDET.

Stadtverwaltung

Handreichung: Geschlecht und Sprache

Gendergerechte Sprache in der Stadtverwaltung Koblenz

Herausgeber:	Gleichstellungsstelle der Stadtverwaltung Koblenz
Redaktionsschluss:	März 2022
Drucklegung:	März 2022
Adresse:	Gleichstellungsstelle Willi-Hörter-Platz 2 56068 Koblenz
E-Mail:	gleichstellungsstelle@stadt.koblenz.de
Telefon:	0261/129-1051

Der Leitfaden FAIRwaltungssprache: „Leitfaden für diskriminierungsfreie Kommunikation in der Stadtverwaltung Trier“ bildet die Grundlage für unsere Handreichung, die wir auf die Gegebenheiten der Stadtverwaltung Koblenz angepasst haben. Wir danken den Kolleg:innen aus Trier für die Unterstützung.

Wir danken dem Amt für Personal und Organisation für die grafische Gestaltung.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 4
1. Geschlechtergerecht formulieren: Was ist damit gemeint?	Seite 5
2. Geschlechtervielfalt in der Sprache: Wie spreche ich alle an?	Seite 7
3. Der Gender-Doppelpunkt	Seite 11
4. Tipps für die geschlechtergerechte Kommunikation	Seite 16
5. Bildsprache	Seite 17
6. Quellenverzeichnis und Webseiten	Seite 18

Vorwort



Liebe Führungskräfte, liebe Kolleg:innen,

Sprache ist unser wichtigstes Kommunikationsmittel. Sprache wirkt auf unser Denken und Handeln. Sprache ist ein wichtiges Instrument zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung.

Durch Gendern wird keine Gleichstellung hergestellt, stimmt. Dazu gehört mehr als nur gendgerecht zu formulieren.

Es stimmt aber auch, Sprache erzeugt Assoziationen. Natürlich wissen wir, dass männliche Begriffe alle meinen können. Wenn wir nur männliche Bezeichnungen hören, tauchen in unseren Köpfen erstmal nur Bilder von Männern auf.

Was ist gendgerechte Sprache? Gendgerechte Sprache und gendgerechtes Formulieren bedeutet, alle Menschen in der Sprache sichtbar, hörbar und erkennbar zu machen.

Die vorliegende Handreichung „Gendgerechte Sprache in der Stadtverwaltung Koblenz“ soll Sie dabei unterstützen, gleichzeitig gendgerecht und lesbar zu formulieren. Nutzen Sie die Anregungen im praktischen Gebrauch.

Wie sich Sprache in unserer Verwaltung entwickeln soll, ist ein Prozess, den wir gemeinsam gestalten. Es gibt nicht die eine Lösung oder die eine Wahrheit. Seien Sie kreativ. Reflektieren Sie Ihren Sprachgebrauch. Kommunizieren Sie wertschätzend.

Gerade für uns als Verwaltung ist eine gendgerechte Sprache eine gesellschaftliche Verpflichtung und Verantwortung. Um sprachliche Veränderung lebendig zu machen, bedarf es unser aller Mitmachen.

Ihr

David Langner
Oberbürgermeister



1. Geschlechtergerecht formulieren: Was ist damit gemeint?

Zwar ist die Gleichstellung im Grundgesetz verankert, in der Sprache dominieren aber noch männliche Formen.

Aus Gewohnheit oder aus Platzgründen verwenden wir das sogenannte „generische Maskulinum“. Häufig wird Texten eine Generalklausel vorangestellt, die erklärt, dass Frauen selbstverständlich mitgemeint sind. Hinweise wie: „Die im vorliegenden Text verwendete männliche Form schließt selbstverständlich auch die weibliche Form mit ein“ ersetzen geschlechtergerechte Formulierungen nicht. Dass Frauen bei dieser Formulierung jedoch in der Vorstellung untergehen, haben Studien bereits gezeigt. Veraltet sind auch Formulierungen wie „das starke Geschlecht“, die gängige Klischees reproduzieren.

Eine geschlechtergerechte Sprache, in der die Geschlechter gleichberechtigt und frei von Stereotypen dargestellt werden, ist ein wesentlicher Baustein für die tatsächliche Gleichstellung im Alltag. Es geht um das Sichtbarwerden von Frauen und Menschen außerhalb des binären Geschlechtersystems in der Sprache.

In der Stadtverwaltung Koblenz wird Wert daraufgelegt, sprachlich alle Geschlechter zu berücksichtigen. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie diese Sichtbarmachung gestaltet werden kann. Einige Grundlagen sind hier für Sie zusammengestellt. Die Handreichung „Geschlecht und Sprache: Gendergerechte Sprache in der Stadtverwaltung Koblenz“ soll Ihnen eine praktische Hilfestellung geben, wie Texte gendergerecht verfasst werden können.

Grundlegend kann man zwei Ansätze unterscheiden:

- Sichtbarmachen der verschiedenen Geschlechter in der Sprache
- Neutralisieren des Geschlechts in der Sprache

Bei der Sichtbarmachung der verschiedenen Geschlechter wird versucht, die geschlechtliche Vielfalt auch in der Sprache abzubilden, damit sich möglichst viele Menschen angesprochen fühlen. Im Laufe der letzten Jahre haben sich verschiedene Formen des Genderns entwickelt, auch welche, die (noch) nicht der korrekten Rechtschreibung entsprechen.

Eine stilistische Strategie, zumindest zwei Geschlechter im Text sichtbar zu machen, ist die Doppelnennung beziehungsweise Paarform.

Sie ist die einfachste Variante der sprachlichen Gleichstellung und rechtschreibkonform:

TIPP

Nicht	Besser	Anmerkung
Mitarbeiter	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	vollständige Paarform mit und/oder
Einwohner	Einwohner, Einwohnerinnen	verkürzte Paarform mit Komma
Der Antragsteller	der Antragsteller/ die Antragstellerin	verkürzte Paarform mit Schrägstrich



1. Geschlechtergerecht formulieren: Was ist damit gemeint?

Ob die weibliche oder die männliche Form vorne steht, ist nicht vorgegeben. Sie können die Nennungen abwechseln.

Hier geht es vor allem darum, Frauen in geschriebenen Texten sichtbar zu machen, statt sie einfach nur mit zu meinen.

Weiter gibt es die Möglichkeit, Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen für Frauen mit femininen Formen zu bilden.

TIPP

Sie ist Mitarbeiterin in der Gleichstellungsstelle.
Die Dezernentin für das Amt für Jugend, Familie, Senioren und Soziales

Und in der direkten Anrede:

TIPP

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Musterfrau
Sehr geehrte Frau Kulturdezernentin Dr. Musterfrau

Wenn Sie sich auf eine konkrete Person beziehen, ist es am einfachsten, deren Selbstbezeichnung zu übernehmen.

TIPP

Sehr geehrte Gleichstellungsbeauftragte Frau Musterfrau

Wenn der Gesetzgeber selbst auf gendergerechte Sprache verzichtet und in einem Gesetz beispielsweise vom „Schuldner“ die Rede ist, können Sie diese Formulierung in einer Auseinandersetzung mit dem Text übernehmen, um die Einheitlichkeit des Rechts zu wahren. So soll im Zusammenhang mit juristischen Fachbegriffen, anders als in Vertragstexten oder Formularen keine Doppel-nennung verwendet werden:

TIPP

Schuldner und Gläubiger
Nicht: Schuldnerinnen und Schuldner und Gläubiger und Gläubigerinnen

Käufer und Verkäufer
Nicht: Käuferinnen und Käufer und Verkäuferinnen und Verkäufer

Eigentümer (z.B. nach Bürgerlichem Gesetzbuch)
Nicht: Eigentümer und Eigentümerinnen

An Stellen, an denen es auch der Gesetzgeber tut, darf auf die geschlechtergerechte Sprache verzichtet werden.
Alternativ zur Paarform können wir auch geschlechtsneutral formulieren.

TIPP

Paarform: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Arbeit der Gleichstellungsstelle begeistert.
Neutralform: Die Mitarbeitenden sind von der Arbeit der Gleichstellungsstelle begeistert.

Paarform: Die Zuschauerinnen und Zuschauer sind von den Donnerstagsvorträgen begeistert.
Neutralform: Das Publikum ist von den Donnerstagsvorträgen begeistert.

Paarform: Sachgebietsleiterin oder Sachgebietsleiter (m/w/d) gesucht
Neutralform: Sachgebietsleitung (m/w/d) gesucht

Zur geschlechtsneutralen Formulierung erfahren Sie im nächsten Abschnitt mehr.



2. Geschlechtervielfalt in der Sprache: Wie spreche ich alle an?

Nicht jeder Mensch ordnet sich dem Geschlecht Mann oder Frau zu.

Die Einführung der Option „divers“ im Personenstandregister, die auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 folgte, liefert neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die gesetzliche Grundlage, um die Verwendung von geschlechtergerechter und antidiskriminierender Sprache zu begründen. Das nimmt uns als Verwaltung in die Pflicht, auch die Option „divers“ zu berücksichtigen.

Für das Verwaltungshandeln bedeutet dies, dass es sich nicht mehr um eine Frage des OB, sondern vielmehr um eine Frage des WIE handelt.

Geschlechtsneutral formulieren wir dann, wenn wir jeden Geschlechtsbezug vermeiden. Die geschlechtsneutrale Formulierung ist die geschlechtergerechteste. Mit ihr fühlen sich alle Menschen ungeachtet ihrer geschlechtlichen Identität wertgeschätzt. Gleichzeitig ermöglicht sie es uns auch, platzsparend zu schreiben.

Hinweis: Zur Ausschreibung von Stellenanzeigen beachten Sie bitte das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Landes Rheinland-Pfalz.

Stilistische Strategien:

TIPP

Nicht	Besser
Mitarbeiter	Mitarbeitende
Teilnehmer	Teilnehmende
Studenten	Studierende
Antragsteller	die Antragstellenden
Mitarbeiter	die Beschäftigten

TIPP

Kollektivbezeichnungen wählen

Nicht	Besser
Zuschauer	Publikum
Mitarbeiter	Belegschaft
Dozenten	Kollegium



2. Geschlechtervielfalt in der Sprache: Wie spreche ich alle an?

TIPP Geschlechtsneutrale Ausdrücke nehmen

Nicht	Besser
Ansprechpartner	Ansprechperson
Stimmberechtigte	Stimmberechtigtes Mitglied
Vertreter	Vertretung
Amtsleiter	Amtsleitung
Kunden	Kundschaft
Vorgesetzter, Chef	Führungskraft
Vertrauensmann	Vertrauensperson

TIPP Geschlechtsneutrale Umschreibungen wählen

Nicht	Besser
Kooperationspartner	In Kooperation mit...
Siegerehrung	Ehrung für den Sieg
Mitarbeiter gesucht	Kreative Köpfe gesucht

TIPP Wörter durch geschlechtsneutrale Kurzwörter ersetzen

Nicht	Besser
Auszubildender	Azubi

TIPP Institutionen statt Personen

Nicht	Besser
Vertreterinnen und Vertreter	das Dezernat
des Dezernates, des Amtes,	das Amt
des Ministeriums	das Ministerium



2. Geschlechtervielfalt in der Sprache: Wie spreche ich alle an?

Grammatisch-syntaktische Strategien:

TIPP Direkte Anrede

Nicht	Besser
Der Antragsteller muss das Formular unterschreiben.	Bitte unterschreiben Sie das Formular.
Antragsteller werden benachrichtigt	Sie werden benachrichtigt

TIPP Adjektive und Passivkonstruktionen

Nicht	Besser
Rat des Juristen	juristischer Rat
Kritiker	kritische Stimmen
Zugang für Rollstuhlfahrer	rollstuhlgerechter Zugang
Mitarbeiter müssen beachten	Es muss beachtet... Wir müssen beachten...
Verfasser	Verfasst von
Rat des Arztes	ärztlicher Rat
Mitarbeit von Studenten	studentische Mitarbeit

TIPP Geschlechtsneutrale Pronomen

Nicht	Besser
die Teilnehmer	Alle, die teilnahmen
Die Bewerber müssen...	Wer sich bewirbt, muss...
Man wundert sich	Viele wundern sich
Keiner	niemand
Jeder, jede	alle

2. Geschlechtervielfalt in der Sprache: Wie spreche ich alle an?



Platzsparend, aber nicht unbedingt geschlechtergerecht sind Generalklauseln.
Generalklauseln widersprechen dem Prinzip der Gleichstellung.

Nicht: Aus Gründen der Lesbarkeit sind alle Bezeichnungen nur in der männlichen Form angegeben. Selbstverständlich sind aber beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

Schreibweisen, bei denen wir die weibliche Form lediglich in einer Klammer aufführen oder anhängen, sind ebenfalls nicht wertschätzend. Sie ist dadurch der männlichen Form untergeordnet.

TIPP

Nicht	Besser
Mitarbeiter(innen) Mitarbeiter(inn)en	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Mitarbeitenden oder Mitarbeiter:innen
freiwillige Helfer/innen benötigt	Freiwillige Hilfe benötigt oder freiwillige Helfer:innen benötigt



3. Der Gender-Doppelpunkt

Mitarbeiter:innen nicht Mitarbeiter:außen! Niemand bleibt außen vor!

Um mehr als ein Geschlecht abzubilden, wurden im Laufe der letzten Jahre verschiedene Formen des „Genderns“ entwickelt. Unter diesen Formen sind auch solche, die (noch) nicht der korrekten Rechtschreibung entsprechen. Dazu gehört u.a. auch der „Gender-Doppelpunkt“ (Mitarbeiter:innen). Durch die Verwendung sollen Leser:innen irritiert und darauf aufmerksam gemacht werden, dass Geschlecht nicht als binär (es gibt nur weiblich und männlich) verstanden wird.

2018 entschied der Rat für deutsche Rechtschreibung, noch keine dieser Schreibweisen in das Regelwerk der deutschen Sprache aufzunehmen, sondern stattdessen zunächst den Sprachgebrauch weiter zu beobachten. Erwünscht sei allerdings „die etablierten Formen geschlechtergerechter Schreibung ... weiterhin differenziert zu praktizieren“.¹

Für uns als Verwaltung sind die in Rheinland-Pfalz gültigen Regelungen der „Geschlechtergerechten Amts – und Rechtsprache“ der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 5. Juli 1995 (MKJFF – AZ 942-5540-9/ 95) maßgebend. In der Verwaltungsvorschrift wird den kommunalen Gebietskörperschaften empfohlen, entsprechend den Regelungen der Verwaltungsvorschrift zu verfahren.

Die Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1995 wurde bisher nicht novelliert. Es ist weder die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes noch die Änderung des Personenstandsrechts berücksichtigt.

So sind sprachliche Kurzformen grundsätzlich ausgeschlossen, Gender Gab, Genderstern oder auch Gender-Doppelpunkt noch nicht vom Regelungsinhalt erfasst.

Ergänzend zur Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1995 hat das Referat für Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität des Ministeriums für Familie, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz eine Handlungsempfehlung (Stand Dezember 2020) ausgesprochen: „es könne sinnvoll und notwendig sein, eine Ausnahme von der grundsätzlichen Anwendung der VV zu machen, wenn es sich um einen Gebrauchstext handelt“.

Beispielhaft benennt es hier eine Broschüre, in der es gezielt um Geschlechtervielfalt geht.

Um mehr als zwei Geschlechter in einem Text sichtbar zu machen, hatte die Gleichstellungsstelle als weniger formale Sprachform immer den Genderstern vorgeschlagen und verwendet. Allgemein wurden im Sprachgebrauch verschiedene Sprachformen erprobt, die immer wieder hinterfragt und weiterentwickelt wurden.

- Beispiele:**
- Binnen-I: LeserInnen
 - Genderstern: Leser*innen
 - Statischer Unterstrich/Gender-Gap: Leser_innen
 - Genderdoppelpunkt: Leser:innen

¹ www.rechtschreibrat.com/DOX/rfd_r 2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf



3. Der Gender-Doppelpunkt

Aktuell gibt es Bestrebungen auf Landesebene, die veraltete Verwaltungsvorschrift aus 1995 neu zu fassen:

Aus dem Koalitionsvertrag S. 144:

Gendergerechte Sprache

Basis einer erfolgreichen Gleichstellung, Sichtbarkeit und Akzeptanz ist auch eine sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter. Hierzu werden wir die Verwaltungsvorschrift „Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache“ aus dem Jahr 1995 an die Erfordernisse des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum „dritten Geschlecht“ anpassen, um auch Menschen, die sich nicht den Kategorien Mann oder Frau zuordnen, in Formularen, Behördenschreiben und Gesetzen adäquat anzusprechen bzw. zu benennen.

Im Text des Koalitionsvertrages wird der Doppelpunkt verwendet.

In unserer Verwaltungskommunikation wollen wir in Teilen des Schriftverkehrs den Gender-Doppelpunkt alternativ zu den rechtsschreibkonformen Möglichkeiten erlauben. Das Referat für Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration weist in seiner Handlungsempfehlung (Stand Dezember 2020) auf den Gender-Doppelpunkt als mögliche Form des Genders hin.

Es ist davon auszugehen, dass auf Landesebene die Verwendung des Doppelpunktes in einer Neufassung der Verwaltungsvorschrift empfohlen wird.

Vorteil gegenüber dem Genderstern:

- Es handelt sich nicht um ein Sonderzeichen.
- Der Doppelpunkt ist barrierefrei und besser für die Suchmaschinen.

Für amtliche Texte verwenden wir Formen der geschlechtergerechten Sprachen, die mit der korrekten deutschen Rechtschreibung und Grammatik übereinstimmen. Zu weniger formalen Gelegenheiten dürfen Sie Ihrer Kreativität freien Lauf lassen und frei wählen, ob sie den Gender-Doppelpunkt als nichtbinäre Form der geschlechtergerechten Sprache nutzen oder Paarformen oder neutrale Formulierungen wählen.

Genutzt werden darf der Gender-Doppelpunkt zum Beispiel in E-Mails, Briefen, die nicht Verwaltungsakte sind, Einladungen, Flyern, Broschüren, Drucksachen aller Art, Intranet – und Internetauftritt, Konzepten.

Der Doppelpunkt steht dabei für die Vielfalt der geschlechtlichen Identitäten. Er bricht die Zweigenderung der Sprache auf. Gesprochen wird er als kurze Pause.

TIPP

Nicht	Besser
Mitarbeiter	Mitarbeiter:innen
Sachbearbeiter	Sachbearbeiter:in
Kollegen	Kolleg:innen



3. Der Gender-Doppelpunkt

Der Gender-Doppelpunkt kann vielen Menschen das Verständnis von Texten erschweren, zum Beispiel aufgrund geringer Lese- oder Deutschkompetenz.

In der Verwaltungskommunikation richten wir uns an viele unterschiedliche Zielgruppen. Die Entscheidung, ob Sie den Gender-Doppelpunkt verwenden, sollte immer zielgruppenspezifisch erfolgen.

Wichtig ist, wertschätzend zu kommunizieren mit einer Sprache, die alle Menschen gleichermaßen respektvoll anspricht!

TIPP

Textart	Empfohlene Art des Genders
Amts- und Rechtssprache, z. B. amtliche Texte wie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Rundschreiben, Satzungen und Bekanntmachungen, Formulare, Auseinandersetzung mit juristischen Texten und Verwaltungsakte	Rechtschreibkonforme gendergerechte Sprache
Informelle Texte, z.B. E-Mails, Briefe, die nicht Verwaltungsakte sind, Einladungen, Flyer Broschüren, Drucksachen aller Art, Intranet -und Internetauftritt und Konzepte	Rechtschreibkonforme gendergerechte Sprache oder nichtbinäre Form der geschlechtergerechten Sprache (Gender-Doppelpunkt)
Schriftliche Arbeitsleistungen z. B. Abschlussarbeiten, Seminararbeiten und Praktikumsberichte	Rechtschreibkonforme gendergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Anrede

Wie können Menschen ungeachtet ihres Geschlechts respektvoll angesprochen oder begrüßt werden?

Wie ich die persönliche Anrede gestalte, wird von der Situation bestimmt.

Für Personengruppen kann sowohl in gesprochener als auch geschriebener Sprache eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt werden.



3. Der Gender-Doppelpunkt

TIPP

Nicht	Besser
Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer	Sehr geehrte Teilnehmende
Liebe Kolleginnen und Kollegen	Liebe Kolleg:innen
Sehr geehrte Damen und Herren	Sehr geehrtes bzw. liebes Publikum Sehr geehrte bzw. liebe Anwesende Sehr geehrte Besucher:innen Sehr geehrte bzw. liebe Gäste

Für die Begrüßung einer nicht bekannten Einzelperson können keine Vorgaben gemacht werden.

TIPP

Stellen Sie sich mit Vornamen und Nachnamen vor. Fragen Sie bei Unklarheiten nach:
 „Wie darf ich Sie ansprechen?“

Im Schriftverkehr kann bei Zweifeln oder bei der Kommunikation mit der entsprechenden Zielgruppe ergänzt werden:

TIPP

Wählen Sie den Zusatz: „Wir wollen Sie respektvoll ansprechen. Gerne können Sie uns mitteilen, wenn Sie eine andere Ansprache wünschen.“

Bei Eheleuten werden beide Namen benannt:

TIPP

Nicht	Besser
Eheleute Karl Mustermann Herr Mustermann und Gattin	Eheleute Karla und Karl Mustermann

Bei gleichgeschlechtlichen Paaren:

TIPP

Eheleute Karla und Karlotta Mustermann
 Eheleute Karl und Carlo Mustermann



3. Der Gender-Doppelpunkt

Briefanrede:

TIPP

Sehr geehrte Frau Mustermann, sehr geehrter Herr Mustermann,
oder sehr geehrte:r Karla Mustermann, sehr geehrte:r Karl Mustermann

Aufgrund der üblichen Verwendung des generischen Maskulinums werden häufig maskuline Grammatikformen auf feminine Sachbezeichnungen angewendet, was grammatikalisch falsch ist.

TIPP

Falsch	Richtig
Die Stadtverwaltung als Dienstleister und Arbeitgeber	Die Stadtverwaltung als Dienstleisterin und Arbeitgeberin



4. Weitere Tipps für die geschlechter-sensible Kommunikation

TIPP Vermeiden Sie das generische Maskulinum

Das generische Maskulinum macht Frauen unsichtbar. Durch das generische Maskulinum werden Geschlechterstereotype verstärkt. Maskuline Personenbezeichnungen werden zuerst maskulin interpretiert und dann gegebenenfalls uminterpretiert. Entgegen der oft vorherrschenden Meinung handelt es sich beim generischen Maskulinum nicht um einen Oberbegriff, der Frauen und Männer meint! Männer können grundsätzlich davon ausgehen, dass sie gemeint sind, Frauen müssen das immer erst fragen.

Beispiel: Die Wanderer erreichten den Gipfel.
Viele Studenten müssen neben ihrem Studium noch arbeiten.

Das generische Maskulinum ist weder klar noch eindeutig!

TIPP Vermeiden Sie beschreibende Adjektive, die Männern oder Frauen aufgrund Ihres Geschlechtes Eigenschaften zuschreiben

Frauen und Männer werden aufgrund ihres Geschlechtes klischeehaft mit Adjektiven bestimmte Eigenschaften zugeschrieben.

Beispiel: Das starke Geschlecht, das schwache Geschlecht.

TIPP Vermeiden Sie Stereotypen

Oft greifen Formulierungen auf Stereotype zurück.

Beispiel: Die Frau wird als „fürsorgliche Kümmerin“ der Mann als „tatkräftiger Macher“ dargestellt.



5. Bildsprache

Ziel: Ausgewogenheit in der Darstellung

Die abgebildeten Menschen sollten immer ausgewogen und gleichwertig positioniert werden. Eine hierarchische Anordnung der Geschlechter sollte vermieden werden. Beispielsweise sollten Frauen nicht in den Hintergrund gesetzt oder kleiner als Männer dargestellt werden.

TIPP

Schauen Sie sich ihre Bilder mit folgenden Fragen an:

Wie wirken die Personen auf uns?

Welche Botschaft vermittelt die Bildauswahl?

Besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis?

Sind sowohl Frauen als auch Männer abgebildet?

Wird bewusst mit Rollenklischees gebrochen?

Beispiele für Klischees: Männer mit Anzug oder Werkzeug, Migrantinnen mit Kopftuch, Frauen mit Kindern oder bei der Hausarbeit

Bildunterschriften sollten alle abgebildeten Personen ansprechen. Auch wenn der Platz knapp ist: Drei Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin sind nun mal keine vier Mitarbeiter. Wichtig ist, Personen in ihrer Vielfalt wie zum Beispiel Alter, Hautfarbe oder Geschlecht darzustellen. Es sollte darauf geachtet werden, keine Klischees und Stereotypen zu verwenden.

TIPP

Bilder können Sie kostenfrei herunterladen unter:

<https://unsplash.com> und <https://pixabay.com/de/>

6. Quellenverzeichnis und Webseiten

Quellen

Verwaltungsvorschrift „Geschlechtergerechte Amts –und Rechtssprache“ des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 05.07.1995 (MKJFF – AZ 942-5540-9/95)

Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“ des Ministeriums für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz, Referat Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität

Leitfaden „Kommunikationsleitfaden FAIRwaltungssprache“, Stadtverwaltung Trier

„Vorschläge für geschlechtergerechte Sprache“, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

AG Feministisch Sprachhandeln, Hrsg. „Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!“ 2015 2014 <http://feministisch-sprachhandeln.org>

Sczesny, Sabine/Stahlberg, Dagmar (2001) Effekte des generischen Masculinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In : Psychologische Rundschau, 52 (3), S. 131-140

Diewald, Gabriele und Anja Steinhauer. Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin: Dudenverlag, 2017

Rat für deutsche Rechtschreibung (Hrsg.) „Bericht und Vorschläge der AG, Geschlechtergerechte Schreibung“ <http://www.recht-schreibrat.com>

Webseiten

<http://feministisch-sprachhandeln.org>

<http://www.uni-weimar.de/projekte/gend-o-mat/1>

<http://geschicktgendern.de>

<https://unsplash.com/photos/0QuIlgOjLLXc>

<https://unsplash.com/photos/-uHVRvDr7pg>

<https://unsplash.com/photos/tLG2hcpITZE>

<https://unsplash.com/photos/u181sbSXBmk>

6. Quellenverzeichnis und Webseiten

<https://unsplash.com/photos/fznQW-kn5VU>

<https://unsplash.com/photos/-Xv7k95vOFA>

<https://unsplash.com/photos/Ti7LQ0r-zy4>

<https://unsplash.com/photos/u3pRVIUI2oU>

<https://stock.adobe.com/de/images/latina-transgender-businesswoman-in-wheelchair-with-office-colleague-checking-email-on-smartphone-and-office-employees-working-in-the-background-in-disability-concept-and-disabled-people/440523849>

<https://stock.adobe.com/de/images/young-couple-with-eyeglasses-pose-outdoors/183344431>

https://stock.adobe.com/de/images/cheerful-diverse-people-together-in-the-park/244425111?asset_id=244425111

https://stock.adobe.com/de/images/ein-mann-und-gender-symbole/376612115?asset_id=376612115



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0262/2022		Datum: 25.08.2022			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff:					
Mitteilungen der Verwaltung und Verschiedenes					
Gremienweg:					
14.09.2022	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
	TOP		öffentlich	<input type="checkbox"/>	ohne BE
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	abgesetzt
		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	geändert

Unterrichtung:

Die Gleichstellungsstelle informiert über aktuelle Themen.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine