



Demokratien brauchen Demokratinnen:

– Zur Partizipation von Frauen in Politik und Gewerkschaften in Brandenburg

ZUSAMMENFASSUNG | 20.04.2021

Online-Talk der FES-Brandenburg

Der Anteil der Frauen in der Politik und den Gewerkschaften hat sich zwar in den letzten Jahrzehnten deutlich erhöht, ist jedoch in den letzten Jahren wieder rückläufig; Frauen sind dort keine Ausnahmen mehr, dennoch ist ihre Beteiligung noch lange nicht paritätisch. Das gilt auch für das Land Brandenburg. Zurzeit sind Frauen auf allen politischen Ebenen und an allen gewerkschaftlichen Schaltstellen unterrepräsentiert. Das Paritätsgesetz, für das der brandenburgische Landtag 2019 mehrheitlich gestimmt hatte, verpflichtet die Parteien, ihre Kandidierendenliste bei Landtagswahlen mit abwechselnd gleich vielen Frauen und Männern zu besetzen. Dieses Gesetz wurde 2020 vom Verfassungsgericht Brandenburg gekippt.

Im Rahmen der Brandenburgischen Frauenwoche 2021 mit dem Motto „Superheldinnen am Limit“ wurde debattiert: Welche Rolle spielen Organisationskulturen, Machtnetzwerke und Kommunikationsstile? Welchen Einfluss haben die Gesellschaft und die dort vorherrschenden Rollenbilder? Wie geht es weiter mit dem Paritätsgesetz in Brandenburg? Ausgangspunkt

waren die Ergebnisse der FES-Studie „Demokratie braucht Demokratinnen“, die Barrieren der politischen Kultur für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften sowie Ansätze für ihre Veränderung untersucht.

Diese und andere Fragen kommentierten und diskutierten Dr. Hanna Haag, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (FFZ), Frankfurt/Main, Co-Autorin der Studie, Klara Geywitz, Landtagsabgeordnete a.D., stellvertretende Bundesvorsitzende der SPD, Susanne Feldkötter, stellvertretende Leiterin des ver.di Landesbezirks Berlin-Brandenburg, Vorsitzende des DGB-Bezirksfrauenausschusses Berlin-Brandenburg und Manuela Dörnenburg, Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Brandenburg, im Rahmen eines Online-Talks des Landesbüro Brandenburg der Friedrich-Ebert-Stiftung am 20. April 2021, moderiert von Verena Letsch, Referentin für Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit beim Frauenpolitischen Rat Brandenburg.

EINFLUSS DER POLITISCHEN KULTUR AUF KARRIEREN VON FRAUEN

Seit vielen Jahren arbeitet der Frauenpolitische Rat in Brandenburg mit unterschiedlichen Mitteln daran, Parität zwischen den Geschlechtern in Politik und Gesellschaft herzustellen. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil in den Parlamenten gesunken. In nahezu allen politischen Entscheidungsgremien sind Männer deutlich häufiger vertreten als Frauen. Im Landtag Brandenburg liegt der Frauenanteil bei 34,01 Prozent. Es gibt nur eine Landrätin und seit 2017 keine einzige Oberbürgermeisterin. Auch von den Bürgermeister_innen sind nur 9,6 Prozent Frauen. Der Frauenanteil von 23,3 Prozent in den Gemeindevertretungen im Landesdurchschnitt ist ebenfalls weit entfernt von einer ebenbürtigen Teilhabe. Eine echte Parität, also ein zum Bevölkerungsanteil von Frauen gleichwertiger Anteil in politischen Gremien wie Ortsbeiräte, Stadtverordnetenversammlungen, Kreistage oder im Landtag ist damit nicht gegeben. Der Fortschritt in Sachen Gleichberechtigung ist auch in Brandenburg „immer noch eine Schnecke“, wie Anne Seyfferth, Leiterin des FES-Landesbüros Brandenburg, bei ihrer Eröffnungsrede feststellte.

Ausgangslage:

Hanna Haag bestätigte dies in ihrem [Vortrag](#). Auf der Suche nach Erklärungen für diese – trotz Gleichberechtigungsgesetz der BRD – ungerechte Repräsentation der Geschlechter ist sie in der genannten Studie der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die politische Kultur auf die Karrieren von Frauen in Führungspositionen in Politik und Gewerkschaften in Ost- und Westdeutschland hat. Wie schon aus einer früheren Studie des [Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#), hervorgeht, üben 57 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen Kritik an der „politischen Kultur“ ihrer Tätigkeit. Dabei nennen sie – unabhängig von ihrer Parteizugehörigkeit – vor allem das Arbeitsklima und die Arbeitsweise (21 Prozent), die Parteidisziplin und den Fraktionszwang (19 Prozent) sowie die Sitzungs- und Redekultur (11 Prozent). 47 Prozent bemängeln „institutionelle Einschränkungen“ besonders durch Bürokratie (23 Prozent), kommunalpolitische Wirkungsgrenzen und Unterfinanzierung (13 Prozent) sowie Politikverdrossenheit und fehlende Anerkennung (11 Prozent). Vorbehalte gegen kommunalpolitische Strukturen und Prozesse sind es offensichtlich auch, die viele Frauen davon abhalten, sich in der Kommunalpolitik zu engagieren, bzw. sich dort zu etablieren und auch länger in den Ämtern zu verbleiben.

Befunde:

Hier knüpft die Untersuchung von Haag und Kollmorgen an. Mit einem Methodenmix aus quantitativen Analyseinstrumenten und qualitativen Interviewmethoden untersuchten sie die Landtagsfraktionen von Grünen und SPD in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie die Gewerkschaften GEW und IG Metall auf den Einfluss der „politischen Kultur“, damit meinen sie Sinnhorizonte, informelle Regeln bzw. Normen und Einstellungen politischen Handelns, die den Frauen als Barrieren für die Übernahme von verantwortungsvollen Ämtern im Wege stehen. Es geht dabei um strukturelle, institutionelle und kulturelle Barrieren: Wie ist der Umgang der Geschlechter untereinander? Wer kommt zu Wort? Wer nimmt sich wie viel Raum und Redezeit? Wer wird gehört? Welche Themen setzen Männer und Frauen? Warum werden Frauen für ‚männliches Verhalten‘ diskriminiert, für das Männer geachtet werden? Oder wie wirken sich gesellschaftlich geprägte Rollenbilder, dazu gehört der Dauerbrenner der Vereinbarkeit von Beruf und/oder Ehrenamt und Familie durch die zwei- bis dreifache Belastung, die immer noch Frauen betrifft, auf die (Nicht) Übernahme von Ämtern aus. Selten teilen sich Mütter und Väter die Care-Arbeit. Viele Frauen haben keine Kinder oder werden durch Dritte von der Care-Arbeit befreit. Wer keine kleinen Kinder hat oder sich nicht um sie zu sorgen braucht, hat für das Thema ‚Vereinbarkeit‘ wenig Verständnis. Politiker_innen der älteren Generation sind weniger sensibel für eine gendergerechte Sprache, sind das nicht auch Vorurteile?

Als wichtige Indikatoren für Geschlechtergerechtigkeit wirken Arbeitskultur und Machtkultur. Sie bestimmen oft Wohlbefinden und Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Bei den Parteien sind die Grünen eher Vorreiter für die Geschlechterparität. Direktmandate bilden Hemmnisse für weibliche Karrieren, weil sie meist Männern zugeordnet werden. Bei den Gewerkschaften gibt es Unterschiede in der Machtkultur: Während die IG Metall eher eine Männerorganisation ist, hat die GEW einen hohen Frauenanteil. Allerdings finden sich bei ersterer viele Frauen in Führungspositionen, wenn auch nicht in den wichtigen Entscheidungspositionen. Dennoch ist die IGM-Führung für den Gendergap, dem sie entgegenwirken will, sensibler als die GEW, die als traditionelle ‚Frauengewerkschaft‘ die Überrepräsentanz der Männer auf der Führungsebene weniger problematisiert und auch für die Gendersprache wenig sensibel ist.

Eine wichtige Rolle spielt die Frage der Einbindung in Netzwerkstrukturen, bzw. der Ausschluss aus solchen. Eigene Frauennetze werden oft bevorzugt, können aber exklusiv wirken, daher erscheinen sie weniger karrierefördernd.

Fazit:

Parität löst nicht alles, aber vieles. Parität allein reicht nicht, es muss sich auch die politische Kultur ändern, den diese hält Frauen oft davon ab sich zu beteiligen. Gleichzeitig braucht es mehr Frauen, um politische Kultur zu ändern.

Das bestätigen auch die **Kommentare der eingeladenen Brandenburger Politikerinnen**. Ausgesprochen wurde die Hoffnung, dass Frauen in politischen Führungspositionen als Vorbilder dienen und andere Frauen in ihren Netzwerken motivieren und mitziehen. Dass Care-Arbeit immer noch Frauensache ist, wird ebenfalls von allen kritisch gesehen, schließlich ist es diese Tatsache, die – seit sich Frauen politisch und gewerkschaftlich betätigen – zu Ausschlussverfahren führt.

Zusätzliche Aspekte:

Klara Geywitz, die an der Formulierung des Paritätsgesetzes beteiligt war, weist darauf hin, dass im Landtag drei Fraktionen einen hohen Frauenanteil haben, weil ihre Partei eigene Quotenregelungen haben. Dies zeigt, dass ohne klare Regelungen keine Steigerung des Frauenanteils von alleine passiert. Quotierung sei zwar „ein harter Eingriff in den „normalen Fluss des Lebens“, ist jedoch notwendig, solange kein Gleichgewicht bei der Repräsentanz von Männern und Frauen hergestellt ist. Ziel ist eine Gesellschaft in der Teilhabe und Macht gleich verteilt sind. Politische Kultur müsse verändert werden. So wie sie heute ist, sei sie für Frauen – weder in ehrenamtlichen noch in hauptamtlichen Funktionen – schwer zu ertragen.

Klara Geywitz ist jedoch ein zusätzlicher Aspekt noch wichtiger, als die politische Kultur. Das ist das wirtschaftliche Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern, verbunden mit der ungleichen Bezahlung zwischen den Geschlechtern. Wer sich politisch ehrenamtlich engagiert oder in den Wahlkampf zieht, braucht Geld. Frauen verdienen in aller Regel weniger als Männer (Gender Pay Gap). Die Pandemie macht deutlich, wie ungleich Ressourcen und Care-Arbeiten verteilt sind. Frauen sind es meist, die zu Hause bleiben, um Homeschooling und Homeoffice zu stemmen. Mit weniger Zeit und Geld sind Frauen zusätzlich mit Hindernissen in der Politik konfrontiert.

Susanne Feldkötter bestätigt die Wichtigkeit der ökonomischen Gleichbehandlung aus gewerkschaftlicher Sicht. Sie verweist darauf, dass Frauen einen durchschnittlichen Stundenlohn von 18,62 € bekommen, während er für Männer 22,78 € beträgt. Diese große Ungleichheit, gilt es nicht weiter hinzunehmen. Die Gewerkschaft ver.di hat im Gegensatz zur GEW (hauptsächlich Frauen) und

IGM (hauptsächlich männliche Mitglieder), ein breites Spektrum von Mitgliedern aus verschiedenen beruflichen und gesellschaftlichen Bereichen. Ökonomische Unterschiede gibt es allerdings auch in dieser Gewerkschaft. Wer wenig verdient, zahlt geringe Beiträge und die ‚beitragsarmen‘ Gewerkschafter_innen haben auch weniger Macht. Ver.di hat bereits eine Quotierungsregelung in ihrer Satzung: „Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft in allen Organen und Gremien vertreten sein“. Das ist eine Quote, die eingehalten werden muss. Sie gilt sowohl für die ehrenamtlichen als auch für die hauptamtlichen Gremien. Der Bundesvorstand ist zu 66,7 Prozent weiblich und zu 33 Prozent männlich besetzt, hat aber einen Mann als Vorsitzenden. Erste weibliche Vorsitzende einer DGB-Gewerkschaft wurde 1982 Monika Wulf-Mathies. Im Gesundheitsbereich sind in den letzten Jahren viele junge Kolleginnen organisiert, die sich für die Gremienarbeit weiterbilden lassen. In Bildungsstätten ist Kinderbetreuung für Ehrenamtliche und Hauptamtliche mit über dreijährigen Kindern selbstverständlich.

Manuela Dörnenburg kommt auf das Statement der Einladung zurück: Demokratien brauchen Demokratinnen. Sie verweist darauf, dass die Kommune der wichtigste Ort für Demokratie sei. In der Kommune wird über das Lebensumfeld der Menschen entschieden, „Wenn wir Demokratinnen für die Demokratie gewinnen wollen, müssen wir in den Kommunen anfangen. Frauen möchten in den Gemeindeparlamenten mitentscheiden, fragen aber schon oft nach kurzer Zeit, ob sie diese Last auch auf sich nehmen wollen. Das führt nicht selten zum Ausstieg und entmutigt potenzielle Kandidatinnen. In Brandenburg haben wir frauenlose Gemeindeparlamente. Dort bleibt die gesamte Lebensperspektive von Frauen ausgeklammert.“

Eine Vertreterin von „Mehr Demokratie“, einem Verein der sich für direkte Demokratie, Bürgerbeteiligung und Personenwahl einsetzt, stellt fest, dass Direktmandate für Ungleichheit sorgen. Deshalb stellt sie die Frage, wie man Personenwahl stark machen kann, um die Ungleichheit zu verringern. Gibt es nicht auch die Möglichkeit, außerhalb von Parlamenten politische Kultur durchzusetzen, z.B. durch Bürgerinnenräte und andere direkt demokratische Beteiligungsformen? Sie verweist darauf, dass Demokratie mehr ist, als ein (partei)politisches System und Demokratinnen auch außerhalb der etablierten Parteien zu finden sind.

Klara Geywitz äußert sich skeptisch gegenüber außerparlamentarischen Beteiligungsformen und könnte sich eher vorstellen, das System der Direktwahlmandate zu reformieren. Sie gibt, wie auch die Landesgleichstellungsbeauftragte Manuela Dörnenburg, zu bedenken, dass

auch zwischen basisdemokratischen Bürger_innenräten Machtgefälle entstehen können, indem Stimmen untergehen, zudem braucht auch direkte Demokratie Finanzierung. Direkte Demokratie bietet zwar die Möglichkeit, auch nicht parteigebundene Menschen zu erreichen, es ginge aber in erster Linie darum, Frauen zu erreichen, die nicht das große Wort führen, aber viel zu sagen hätten. Auf ein zusätzliches Problem weist Hanna Haag hin: Neue Ungleichheiten können entstehen, indem Frauen sich ‚niederschwellig‘ in Bürgerinitiativen engagieren und Männer Parteiämter einnehmen. Basisdemokratische Elemente sollten lediglich ergänzend sein.

Intensiver diskutierten die Teilnehmenden mit den Expert_innen Vor- und Nachteile von reinen Frauennetzwerken versus gemeinsamen Netzwerken. Hanna Haag verweist darauf, dass aus ihren Interviews hervor geht, dass sich Frauen oft ausgeschlossen fühlen. Männer haben generell die mächtigeren Positionen inne und helfen sich gegenseitig. Wichtig sei es dennoch, dass Frauen Netzwerke gründen. Ihr eigenes Ziel sei es allerdings, Geschlechtertrennung auch für Netzwerke aufzuheben. Frauen sollten mehr Mut zur Übernahme von Verantwortung entwickeln. Das wird auch von anderen Gesprächsteilnehmerinnen unterstützt: Frauennetze können unterstützen, aber Männer und Frauen sollen gemeinsam

arbeiten. In Brandenburg ist es immerhin gelungen, für die diesjährigen Bundestagswahlen in den 10 Wahlkreisen 6 weibliche Direktkandidaten aufzustellen.

Ein Problem stelle sich dadurch, dass in den politischen Gremien die ‚Zwischengeneration‘ fehle. Das führt sie darauf zurück, dass Frauen, die Kinder bekommen, aussteigen, weil sie denken, sie könnten nicht alle Aufgaben schaffen. Das Problem sei weniger der Machtkampf, als das seit Jahrhunderten bekannte ‚Vereinbarkeitsproblem‘.

Auch aus dem Publikum wurde die Erfahrung eingebracht, dass Frauen, mitten in der Wahlperiode ausgestiegen sind, weil Ihnen der Wettbewerb zu viel wird. Deshalb sollten Frauen bestärkt werden, sich von Enttäuschungen zu erholen und ermutigt werden, sich an einer anderen Stelle politisch zu betätigen, damit sie nicht verloren gehen.

Unterstützt wurde in der Debatte der Einfluss des positiven Feedbacks, das von beiden Geschlechtern kommen muss und auf die HeForShe-Kampagne der Vereinten Nationen verwiesen, deren Ziel es ist, Männer und Jungen als Unterstützer_innen für einen Wandel hin zur Verwirklichung einer Gleichberechtigung der Geschlechter zu gewinnen, sie zu ermutigen für mehr Frauenrechte zu kämpfen und aktiv gegen Ungleichheiten vorzugehen.

WAS IST ZU TUN?

Grundsätzlich bestätigen die Diskutantinnen die Notwendigkeit von Paritätsgesetzen und Quotierung mit unterschiedlicher Akzentuierung und Schwerpunktsetzung. Einig sind sie sich darin, dass die Gremien ohne Paritätsgesetz und ohne Quoten männerlastig bleiben. Klara Geywitz verweist darauf, dass Frauen ebenso wie Männer gute Tarifverträge brauchen und einen auskömmlichen Mindestlohn. Betriebe brauchen Entgeltgleichheitsgesetze, damit Männer und Frauen gleichbehandelt werden. Ohne wirtschaftliche Gleichberechtigung wird auch Macht nicht gerecht verteilt. Ohne ökonomische Ressourcen ist das Bilden von Netzwerken nicht gut möglich.

Susanne Feldkötter findet es notwendig, darauf hinzuwirken, dass es für Frauen ebenso selbstverständlich wird, dreimal wöchentlich ein Gremium zu besuchen, wie es das für Männer ist. Frauen sind ebenso gut qualifiziert wie Männer. Sie können auch – genau wie diese – Führungspositionen einnehmen. Vielleicht fehlt Frauen so etwas wie eine „Mutkultur“.

Frauen sollten durch politisch aktive Frauen und Männer angesprochen werden, wenn sie nicht von selbst kom-

men, wünscht sich Manuela Dörnenberg. Sie setzt darauf, engagierte Frauen außerhalb von Parteistrukturen zu gewinnen; ihnen zu zeigen, dass ihre Stimme wichtig ist. Vielleicht können sie so für die Arbeit in Parteien motiviert werden und es könnte bei wichtigen Fragen zum fraktionsübergreifenden Austausch und zur Zusammenarbeit kommen. Darin sieht sie einen Weg zur Veränderung der politischen Kultur.

Sowohl aus Skandinavien, aber auch von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung in Berlin, gibt es gute Beispiele für gendergerechte Haushalte. Dieses Gender-Budgeting basiert auf der Annahme, dass es keine geschlechtsneutrale Haushaltspolitik gibt, sondern jeder öffentliche Haushalt geschlechtsspezifische Auswirkungen hat. Es zielt darauf ab, für Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln sicherzustellen.

Auch gilt es, Arbeitsmöglichkeiten für Frauen in Brandenburg zu schaffen, um die Abwanderung von Frauen einzudämmen. Gleichstellung muss Querschnittsaufgabe werden. Gleichstellung als Frauenthema interessiert Männer wenig. Es gilt noch immer, mit traditionellen Rollenbildern aufzuräumen.

Auf die letzte Frage der Moderatorin an die Referentinnen: „Was können wir jetzt mal machen?“ antwortet Klara Geywitz, dass an den neuen ‚Baustellen‘ weitergearbeitet werden muss. Dazu gehören Mentorinnenprogramme, auf junge Frauen zugehen und sie ‚mitnehmen‘, Netzwerke und ‚Zitierkartelle‘ bilden (in Wort und Schrift), Frauen ermutigen und sie wo möglich sichtbar machen/benennen und loben. Susanne Feldkötter verweist darauf, dass auch Betriebs- und Personalräte Bausteine der Demokratie sind für die Demokratinnen gebraucht werden. Der Arbeitgeber muss sie fortbilden, damit sie auch für Tarifverhandlungen fit gemacht werden.

Manuela Dörnenburg appelliert noch einmal an die Solidarität unter Frauen, egal aus welchem politischen Lager sie kommen. Freilich kann die Solidarität nicht bedingungslos sein, sie muss auch Kritik beinhalten. Anerkennen, loben, stärken. „Das können wir jetzt schon tun“, darin stimmen die Gesprächspartnerinnen überein.

Der Kampf der Frauen für mehr Teilhabe an den Parlamenten wird weiter gehen. Das Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung ist in Brandenburg nach wie vor auf der Tagesordnung. „Über 50 Prozent unserer Bevölkerung ist weiblich, aber politische Entscheidungen werden im Landtag von mehr als doppelt so vielen Männern wie Frauen getroffen,“ sagte Manuela Dörnenburg, nachdem das Paritätsgesetz vom Brandenburger Verfassungsgericht außer Kraft gesetzt worden war.

Vor mehr als hundert Jahren haben vor allem sozialdemokratische Frauen mit viel Ausdauer gegen konservative Parteien für das Wahlrecht gekämpft und vor mehr als 70 Jahren für den Gleichberechtigungsgrundsatz im Grundgesetz. Die Demokratinnen werden auch jetzt nicht aufgeben. Schließlich soll Brandenburg zu einem Land werden, in dem alle Menschen gut leben können.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN:

Friedrich-Ebert-Stiftung • Landesbüro Brandenburg
Hermann-Elflein-Str. 30/31 • 14467 Potsdam

AUTORIN:

Gisela Notz

REDAKTION:

Anne Seyfferth & Kimberly Graves,
Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg

GESTALTUNG & SATZ:

Julia Heilck

COPYRIGHT 2021 Friedrich-Ebert-Stiftung


Potsdam@fes.de

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampzzwecke verwendet werden.

**Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.,
Landesbüro Brandenburg**

Hermann-Elflein-Str. 30/31 | 14467 Potsdam
Tel. (0331) 29 25 55

Web. www.fes.de/landesbuero-brandenburg

 /FES.Brandenburg