

Gleichberechtigte Teilhabe im politischen Engagement fördern

Von Sarah Morcos und Katrin Matuschek

Überblick

Die Vielfalt unserer Gesellschaft spiegelt sich nicht im politischen Engagement wieder. Insbesondere Frauen sind in der politischen Arbeit stark unterrepräsentiert. Was können Parteien tun, um bspw. mehr Frauen für das politische Engagement zu gewinnen? Diese **MuP-Praxishilfe** erklärt, wie gleichberechtigte Teilhabe und Repräsentanz der Geschlechter in der politischen Arbeit gefördert werden kann.

Inhaltsverzeichnis

[Grundlage: Gleichberechtigung](#)

[Zugangsbarrieren](#)

[Organisationsveränderung](#)

[Werkzeug für die Praxis](#)

[Quellen und Verweise](#)

Grundlage: Gleichberechtigung, Engagement und Vielfalt

Menschen sollen unabhängig von ihrem Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung, etc. die gleichen Beteiligungschancen erhalten. In der Realität ist dies oft nicht der Fall. Insbesondere Frauen sind im politischen Engagement unterrepräsentiert, obwohl sie die Hälfte der Bevölkerung ausmachen. Politisches Engagement zielt darauf ab, die Lebensverhältnisse der Menschen zu verbessern und Missstände zu beseitigen. Nachhaltige und passende Lösungen werden nur dann gefunden, wenn sich alle Mitglieder der Gesellschaft beteiligen können und gesehen werden. Sonst besteht die Gefahr an den Bedürfnissen der Menschen in der Politik vorbei zu arbeiten.



Info: Was sagt das Grundgesetz zu Gleichberechtigung?

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile.“ (Art. 3 Abs. 2 GG)



Blick in die Forschung: Engagement von Frauen und Männern

Bestehende Strukturen¹: Engagementbereiche teilen sich nach traditionellen, teilweise stereotypen Geschlechterrollen auf.

Frauen häufiger engagiert:



- ✓ Religion & Kirche
- ✓ Schule/Kindergarten
- ✓ Gesundheit & Soziales

Männer häufiger engagiert:



- ✓ Politik
- ✓ politische Interessenvertretung
- ✓ Unfall- und Rettungsdienste



Auf den Punkt: Ziel ist es, mehr Vielfalt in allen Engagementbereichen zu verwirklichen!

¹ Quelle: [Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern – Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit](#) (2017)

Zugangsbarrieren für Vielfalt in politischen Organisationen

Gründe auf gesellschaftlicher Ebene:

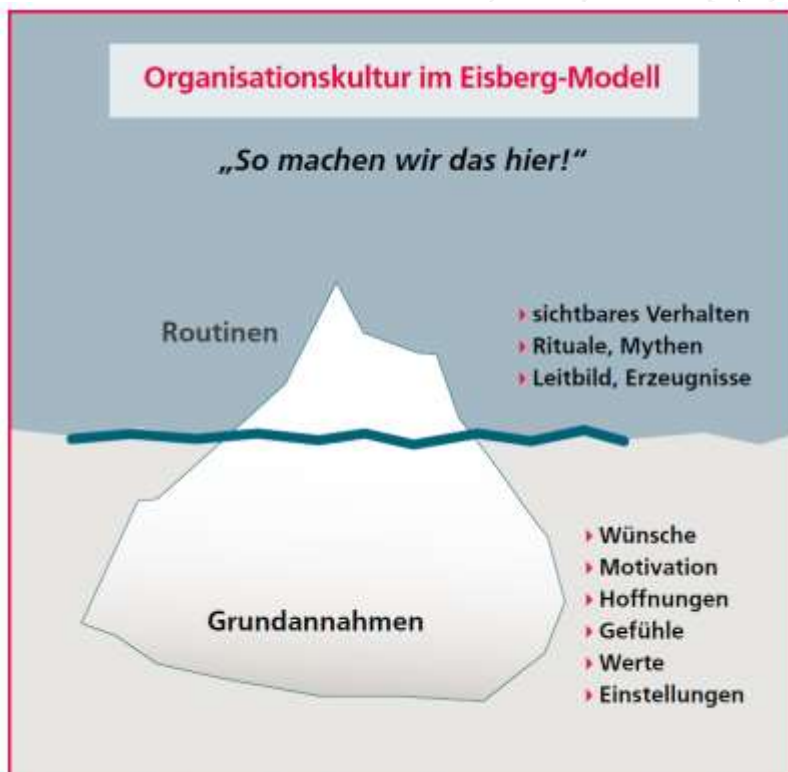
- Überholte/tradierte gesellschaftliche Rollenbilder, z.B. Vorurteile gegenüber Frauen: „Frauen möchten sich nur sozial engagieren und haben an Politik kein Interesse.“
- Ungleiche Verteilung von Familienarbeit
- Vereinbarkeitsprobleme: Frauen sind immer noch stärker herausgefordert, wenn es um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben geht und das wirkt sich negativ auf das freiwillige Engagement von Frauen/Eltern aus

Gründe auf Organisationsebene:

- Traditionelle Strukturen in Vereinen, Parteien, Gewerkschaften (relativ homogene, teilweise überalterte Mitglieder und Aktive, Einstellung Ehrenamt entweder ganz oder gar nicht, bestimmte Rituale, Sprache ...), etc.
- Unbekannte Strukturen und Abläufe erzeugen intransparente Nominierungs- und/oder Rekrutierungsprozesse
- Mangelhafte bis keine Nachwuchsarbeit/keine Rekrutierung von neuen Aktiven
- Kein Veränderungswille/Fehlendes Problembewusstsein („Es läuft doch gut so wie es ist!“)
- Ineffiziente Arbeitsweisen (z.B.: Bürokratie, zeitlich ausufernde Sitzungen, mangelnde Zielsetzung/Wirksamkeit)
- Etc.



Auf den Punkt: Organisationskultur als Prüfstein für gleichberechtigte Teilhabe



Die Analyse der eigenen Organisationskultur mit ihren Traditionen, Werten, Regeln, Ritualen (Routinen) sowie nicht sichtbaren Grundannahmen, wie Wünsche, Motivationen und Hoffnungen der Mitglieder sind der Schlüssel dafür, Zugangsbarrieren zur Organisation zu identifizieren und abzubauen.



Fragen Sie in Ihrer Organisation:

Welche Routinen haben sich bei uns etabliert? Welche davon sind nützlich für die Arbeit und welche schließen Gruppen aus, die man eigentlich erreichen möchte?

Quelle: Mehr Informationen zu Organisationskultur (S. 14 f.) finden Sie in der **MuP-Broschüre** [Diversitätspolitik](#)

Grundlagen für Organisationsveränderung: Vier Punkte für Gleichstellung



1. **Bewusstsein:** Organisationen & Strukturen sind nicht neutral gegenüber Geschlechtern.



Fragen für Ihre Organisation:

Machen Sie sich bewusst: Wo gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern? Welchen Einfluss haben diese auf unsere Organisation/ unser Handeln/ unsere Strukturen? Wo stehen wir als Organisation?



2. **Sichtbarkeit:** Die Rollen verschiedener Geschlechter in Organisationen sind teilweise offensichtlich, teilweise aber auch unsichtbar. Die Repräsentanz von Frauen und Männern auf verschiedenen Hierarchieebenen ist beispielsweise ein (sichtbarer) Indikator für das Verhältnis der verschiedenen Geschlechter. Unsichtbare Indikatoren sind z.B. „ungeschriebene“ Regeln oder formell nicht sichtbare Routinen (vgl. Eisbergmodell).



Fragen für Ihre Organisation:

Machen Sie sichtbar: Wo gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern in unserer Organisation? Welche sichtbaren/unsichtbaren, offiziellen/inoffiziellen Regeln, etc. gibt es? Welche Maßnahmen können helfen?



3. **Umgang:** Organisationen behandeln Geschlechter unterschiedlich, z.B.: auf eine unachtsame Weise (z.B.: keine Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit) oder mit einem bewussten Zugang (z.B.: Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit).



Fragen für Ihre Organisation:

Prüfen Sie Ihren Umgang: Wie ist unser Umgang mit den verschiedenen Geschlechtern? Berücksichtigen wir die vielfältigen Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen?



4. **Kultur:** Veränderungsprozesse, die auf die Veränderung der Organisation zielen, müssen die jeweilige Organisationskultur berücksichtigen und die Menschen in der Organisation mitnehmen, damit sie die Veränderungen unterstützen.



Fragen für Ihre Organisation:

Reflektieren Sie Ihre Kultur: Wie steht unsere Organisation zu Veränderungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit? Welche Organisationsroutinen verhindern Geschlechtergerechtigkeit oder Vielfalt? Wie muss das Thema angegangen werden, um Unterstützung zu bekommen und Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation zu leben?

Praxis: Kommunikation, Strukturen und Angebote



Kommunikation analysieren und verbessern

- ☑ Machen Sie eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit für mehr Vielfalt in Ihrer politischen Organisation. Sprechen Sie z.B. Frauen zielgruppengerecht an und werben Sie auch in Kooperation mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen/Vereinen.
- ☑ Nutzen Sie vielfältige Kommunikationswege & digitale Kommunikation.
- ☑ Sprechen Sie Frauen persönlich an (z.B.: Frauen als externe Expertinnen).
- ☑ Machen Sie das Engagement von Frauen sichtbar, sodass Vorbildwirkung entstehen kann.
- ☑ Unterstützen Sie die Netzwerkbildung von ehrenamtlich engagierten und hauptamtlichen Frauen.

Beispiele für Netzwerkbildung:

- innerparteilich und/oder parteiübergreifend
- persönlich und/oder virtuell



Strukturen öffnen und modernisieren

- ☑ Mobilisieren Sie in Ihrer Organisation für Gleichberechtigung und Vielfalt (z.B.: Anträge für Quoten an Dach- oder Landesverbände oder Erstellung von Leitbildern).
- ☑ Füllen Sie Gleichstellung und Vielfalt in Ihrer Organisation mit Leben.

Werkzeuge für Gleichstellung:

- Führen Sie eine Geschlechterquote für die Besetzung von Ämtern und Mandaten ein und setzen Sie diese um.
- Quotieren Sie die Rednerlisten und lassen Sie Männer und Frauen abwechselnd zu Wort kommen.

- ☑ Öffnen Sie die Wahllisten konsequent auch für Nichtmitglieder.
- ☑ Gestalten Sie Engagement effizienter.

Werkzeuge für Effizienz:

- Setzen Sie Informationstechnologien ein, wie Antragsbearbeitung über internetgestützte Verfahren oder Zuschalten zu Gremiensitzungen via Video, um Engagement unabhängig vom Ort anzubieten.
- Legen Sie eine angemessene Sitzungshäufigkeit fest.
- Legen Sie langfristig Sitzungstermine und -dauer fest und halten Sie die Sitzungszeiten auch ein.
- Moderieren Sie Sitzungen stringent, ergebnisorientiert mit den passenden Methoden.
- Legen Sie Redezeiten fest und halten Sie diese ein.
- Bereiten Sie Sitzungen virtuell vor- und nach.
- Halten Sie alle mit verständlichen Protokollen auf dem Laufenden.

Hinweis : Die [MuP-Arbeitshilfen](#) bieten noch mehr Anregungen für Kommunikation, Sitzungsmanagement und Partizipation: [Verständlich kommunizieren](#), [Moderationstechniken in Sitzungen](#) oder [Partizipationsverfahren](#).



Angebote gestalten und anpassen

- ☑ Bieten Sie niedrigschwellige Beteiligungsangebote an, wie z.B. Kurzzeitprojekte und berücksichtigen Sie unterschiedlichen Ressourcen (zeitlich, finanziell) der Menschen.
- ☑ Sprechen Sie in verständlicher Sprache und vermeiden unverständliche Abkürzungen.
- ☑ Arbeiten Sie themenorientiert und besprechen Sie auch Themen, die Ihre Mitglieder/Engagierten interessieren. Hierzu sind Befragungen vorab oder Kartenabfragen vor Ort und partizipative Methoden in Sitzungen gut geeignet, wie z.B. World Café oder Open Space.
- ☑ Machen Sie Engagement (z.B.: für Frauen) attraktiv.

Engagement ist beispielsweise attraktiv, wenn Sie...:

- ...Entscheidungen transparent, nachvollziehbar und beteiligungsorientiert gestalten.
- ...Ziele klar formulieren.
- ...die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Engagement ermöglichen, z.B. durch Kinderbetreuungsangebote während der Veranstaltung/Sitzung, zur besseren Planbarkeit; langfristig festgelegte Sitzungstermine und -zeiten, die auch eingehalten werden etc.
- ... Vernetzung mit Gleichgesinnten ermöglichen (Vernetzungstreffen).

- ☑ Führen Sie eine gezielte Nachwuchs- und Frauenförderung durch.

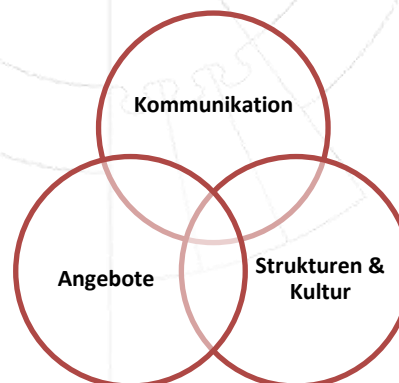
Beispiele für Angebote:

- Mentoring- und Begleitprogramme gerade auch für den Einstieg in ein politisches Engagement/Mandat
- „Schnupperangebote“ in bestimmten Bereiche des politischen Engagements
- Möglichkeit, für das politische Engagement/Mandat geeignete Kompetenzen zu erwerben (z.B.: Kompetenzentwicklungsangeboten zur Parteiarbeit vor Ort oder kommunalpolitische Fachkenntnisse, wie Haushaltsrecht, Verwaltung oder öffentliche Selbstpräsentation...)



Auf den Punkt:

Ein **Dreiklang** aus Kommunikation, Angeboten & Strukturen helfen eine offene Organisationskultur zu etablieren, die sensibel und produktiv Vielfalt fördert!



Quellen und Verweise

- ❖ Mehr zum Thema „[Mehr Frauen in die Politik! Frauen für politisches Engagement gewinnen](#)“ finden Sie bei den **MuP-Themen im Fokus** auf unserer [MuP-Website](#).
- ❖ Zu diesem Thema empfehlen wir das **MuP-Interview** „[Mehr Frauen für die Politik gewinnen](#)“ mit Dr. Uta Kletzing