



GREMIENBERICHT STADT WUPPERTAL



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal

KONTAKT

Gabriele Kohaupt
Telefon 0202 563-5198
Telefax 0202 563-8491
E-Mail gleichstellungsstelle@stadt.wuppertal.de
Internet www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle

VERFASSER/INNEN

Anke Spiess und Jens Seute
Im Auftrag der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann auf Beschluss des Ausschusses für die Gleichstellung von Frau und Mann am 25.4.2012.

ILLUSTRATION

Beate Sonneborn, www.sonneborndesign.de

GESTALTUNG

Gerd Neumann, Stadt Wuppertal, Medienzentrum

1. Auflage, September 2013

METHODE

Die Erhebung der Geschlechteraufteilung erfolgte für den Rat der Stadt, seine Ausschüsse und die Bezirksvertretungen über das Ratsinformationssystem im Internet (2) sowie für die Beteiligungen der Stadt an Unternehmen und Organisationen mittels Angaben der Verwaltung.

Diese Daten beziehen sich auf Dezember 2012. Die auf die Ausschüsse des Rates der Stadt bezogenen Daten wurden auf den Stand April 2013 aktualisiert. Neben den im Text wiedergegebenen Abbildungen und Tabellen sind die Daten vollständig in den Tabellen im Anhang wiedergegeben.

INHALT

ANLASS	04
REPRÄSENTANZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IN GREMIEN DER STADT WUPPERTAL	05
1. Im Rat der Stadt und seinen Ausschüssen	05
2. In den Bezirksvertretungen	10
3. In Aufsichts- und Beratungsgremien	11
4. In Leitungsgremien	13
5. Fazit	14
EMPFEHLUNGEN FÜR MASSNAHMEN	15
1. Förderung der Repräsentanz von Frauen in den politischen Gremien I	16
2. Förderung der Repräsentanz von Frauen in den politischen Gremien II	19
3. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in sonstigen Gremien	22
4. Monitoring	24
ANHANG	25
QUELLENVERZEICHNIS	27

ANLASS

Nach §12 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, „(sollen) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien () geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.“ Die Stadt Wuppertal ist 2009 der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beigetreten. Mit dem „Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen & Männern“ (1) setzte der Rat 2011 Schwerpunkte und Ziele für die Umsetzung dieser Charta in der städtischen Gleichstellungspolitik.

IM SCHWERPUNKT 1 „VERTEILUNG VON MACHT UND EINFLUSS IN DER STADT“ WIRD ALS ZIEL FORMULIERT, DASS FRAUEN UND MÄNNER IN POLITISCHEN GREMIEN IN GLEICHER ANZAHL VERTRETEN SIND.

Als einen Schritt zur Verwirklichung dieses Ziels hat die Gleichstellungsstelle für Frau und Mann den Auftrag für die vorliegende Untersuchung auf Grundlage des Beschlusses des Gleichstellungsausschusses vom 25.4.2012 erteilt. Hierin wird die aktuelle Geschlechterparität in Wuppertaler Gremien (Aufsichtsräte, städtische Töchter, Rat, Ausschüsse) analysiert und dargestellt. Auf der Basis von Recherchen anderer Berichte in Bund, Land und anderen Städten werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Gremien und politischen Mandaten verbessert werden kann.



REPRÄSENTANZ

1. IM RAT DER STADT UND IN SEINEN AUSSCHÜSSEN

Unter den zehn größten Städten Nordrhein-Westfalens sowie der Nachbarstadt Solingen nahm Wuppertal nach der letzten Kommunalwahl 2009 mit 30 Prozent Frauenanteil den achten Rang ein. Gegenüber der Kommunalwahl 2004 hatte sich der Anteil von 28,4 Prozent um 1,6 Prozent-Punkte und damit seinen Rang in dieser Gruppe um zwei Stellen verbessert (vgl. Abbildung 1), lag aber weiterhin unter dem Durchschnitt für diese Städtegruppe.

ABBILDUNG 1: FRAUENANTEILE IN DEN RÄTEN VON 11 STÄDTEN IN NRW (KOMMUNALWAHLEN 2009 & 2004)

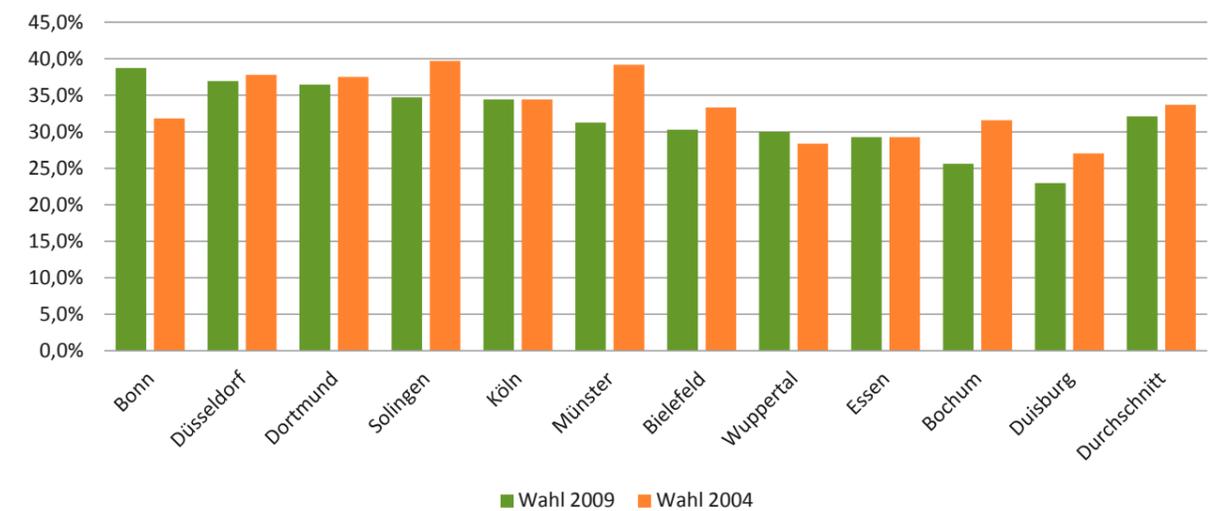
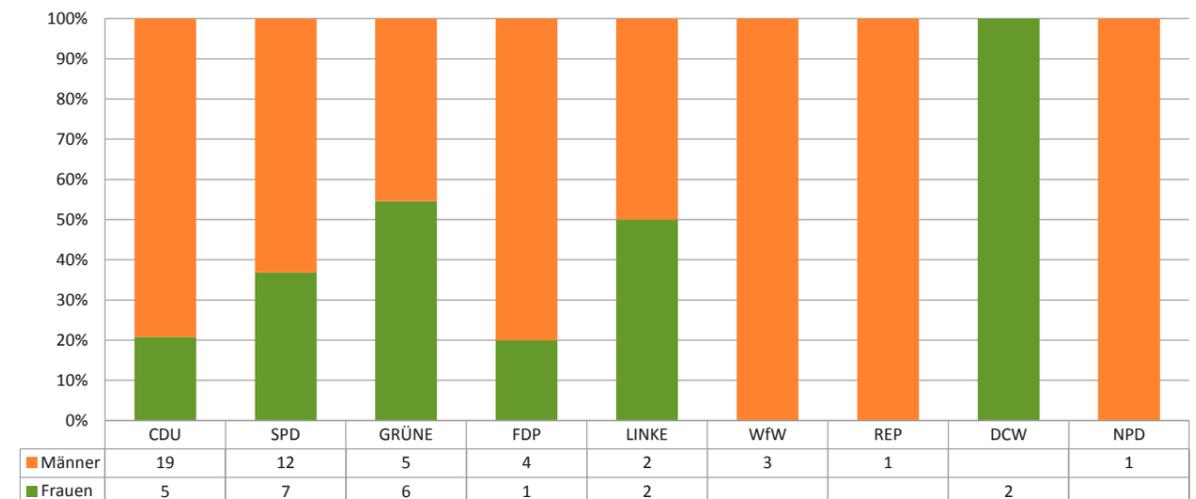


ABBILDUNG 2: RAT DER STADT WUPPERTAL - ZUSAMMENSETZUNG NACH GESCHLECHTERN



¹Quelle: eigene Berechnungen auf der Datengrundlage von: (16)

Inzwischen sind durch Nachrücken zwei weitere Plätze durch Frauen besetzt worden, so dass z.Z. (Stand Januar 2013) von den 70 Mitgliedern des Rates der Stadt 24 Frauen sind, also rd. 33 Prozent. Drei der (mit geringer Sitzzahl) im Rat der Stadt vertretenen Parteien bzw. politischen Gruppierungen sind rein männlich besetzt (WfW, REP, NPD), in den Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen (55 Prozent) und Die Linke (50 Prozent) wird die Geschlechterparität erreicht oder überschritten, ebenso in der Ratsgruppe DCW (100 Prozent). Die übrigen Fraktionen liegen deutlich unter dem von der Ratsmehrheit angestrebten Paritätsziel. Die CDU unterschreitet auch ihr eigenes Quorum von 30 Prozent mit 21 Prozent deutlich, die SPD ihre Quote von 40 Prozent mit geringerer Abweichung. (vgl. Abb. 2 u. 2.1).

ABBILDUNG 2.1:
RAT DER STADT - ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

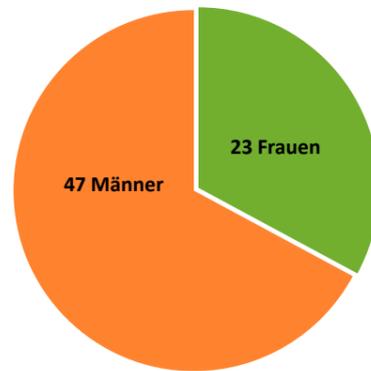
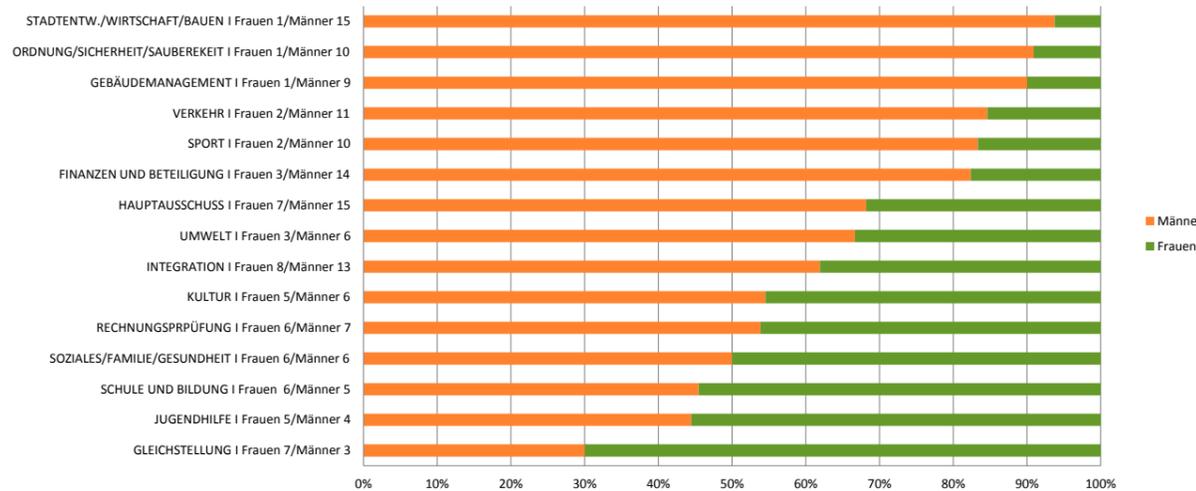
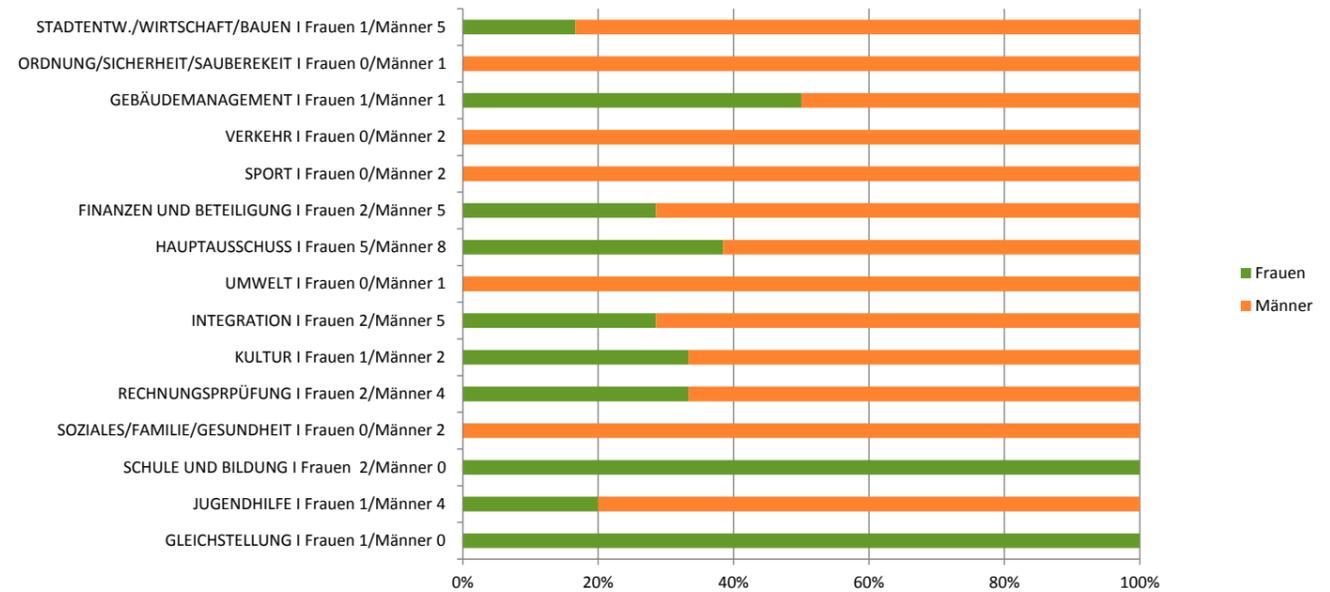


ABBILDUNG 3: STIMMBERECHTIGTE MITGLIEDER DER AUSSCHÜSSE, OHNE STELLVERTRETER/INNEN, NACH GESCHLECHT



In den insgesamt 15 kontinuierlich bestehenden Ausschüssen des Rates sind im Durchschnitt 32 Prozent Frauen als stimmberechtigte Mitglieder vertreten (s. Abb. 3). Außer im Gleichstellungsausschuss mit 70 Prozent wird in drei weiteren Ratsausschüssen die angestrebte Geschlechterparität überschritten oder erreicht. Im Mittelfeld befinden sich fünf Ausschüsse mit überdurchschnittlichen Anteilen. Sechs Ausschüsse liegen deutlich unter dem Durchschnitt. Der „Ausschuss für Stadtentwicklung, Wirtschaft und Bauen“ mit nur einer Frau von 16 stimmberechtigten Mitgliedern, was nur rd. 6 Prozent entspricht, steht am hinteren Ende der Skala. Bei den Stellvertretungen fallen die extrem hohen Frauenanteile im Gleichstellungsausschuss und im Ausschuss für Schule und Bildung auf. (s. Abb.3.1)

ABBILDUNG 3.1: STIMMBERECHTIGTE MITGLIEDER DER AUSSCHÜSSE, STELLVERTRETUNG, NACH GESCHLECHT



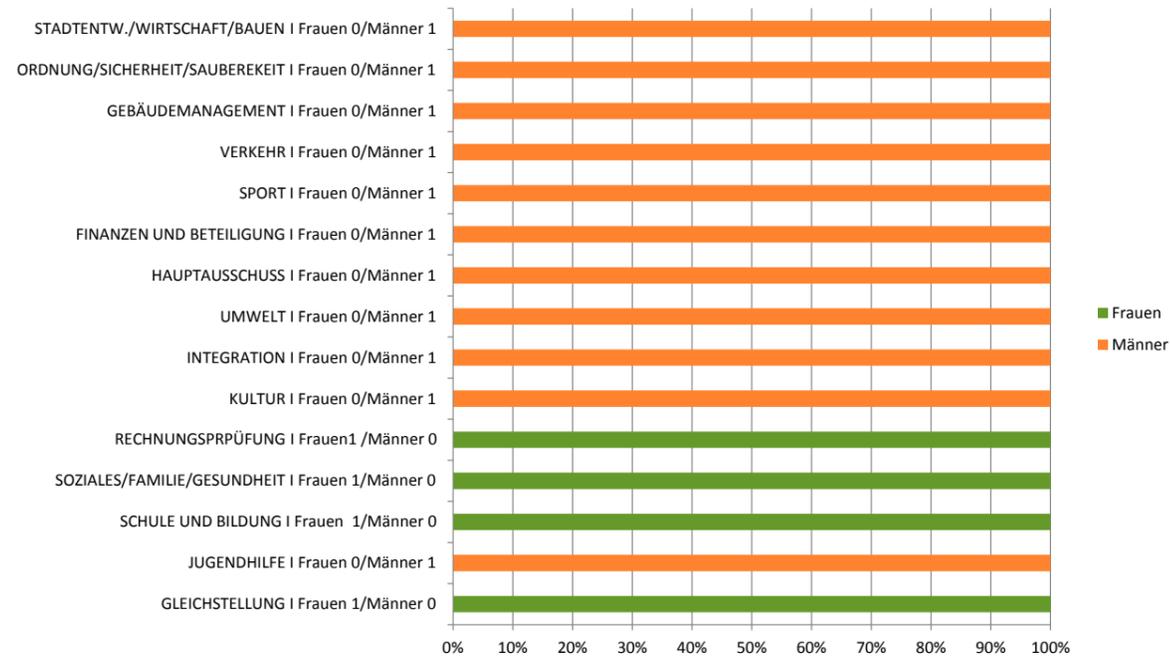
Unterschiede bei den Frauen- und Männeranteilen sind nach den fachlichen Zuständigkeiten der Ausschüsse festzustellen. So sind unter den Ausschüssen mit vergleichsweise hohem Frauenanteil vor allem solche vertreten, die sich mit kulturellen, bildungsbezogenen und sozialen Aufgaben befassen, während es in den besonders stark mit Männern besetzten Ausschüssen eher um technische, wirtschaftliche und Finanzaufgaben geht.

Bemerkenswert erscheint die geringe Beteiligung von Frauen (18 Prozent) im „Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung und gemeinsamer Betriebsausschuss APH / KIJU“, der u.a. die Finanzentscheidungen des Rates vorbereitet gegenüber dem vergleichsweise hohen Anteil (46 Prozent) im Rechnungsprüfungsausschuss.

Die Zahlen der Stellvertretungen sind sehr unterschiedlich (s. Tab.1). Sie variieren zwischen 0 und 11 Personen. Entsprechend schwanken die Frauenanteile stark. In den sechs Ausschüssen mit einer oder zwei Vertretungen werden diese in vier Fällen von Männern und in zwei Fällen von Frauen wahrgenommen (Frauenanteile 0 oder 100 Prozent). Der Rechnungsprüfungsausschuss, der Hauptausschuss und der Integrationsausschuss haben bei den Stellvertretungen überdurchschnittliche Frauenanteile und liegen in ähnlicher Größenordnung wie bei den Hauptmitgliedern.

Im Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung liegt der Frauenanteil bei den Vertretungen mit 29 Prozent deutlich über dem Anteil bei den Hauptmitgliedern mit nur 18 Prozent. Beim Jugendhilfeausschnitt ist das Verhältnis umgekehrt. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt bei den Stellvertretungen mit 30 Prozent etwas unter dem Durchschnitt für die stimmberechtigten (Haupt-) Mitglieder.

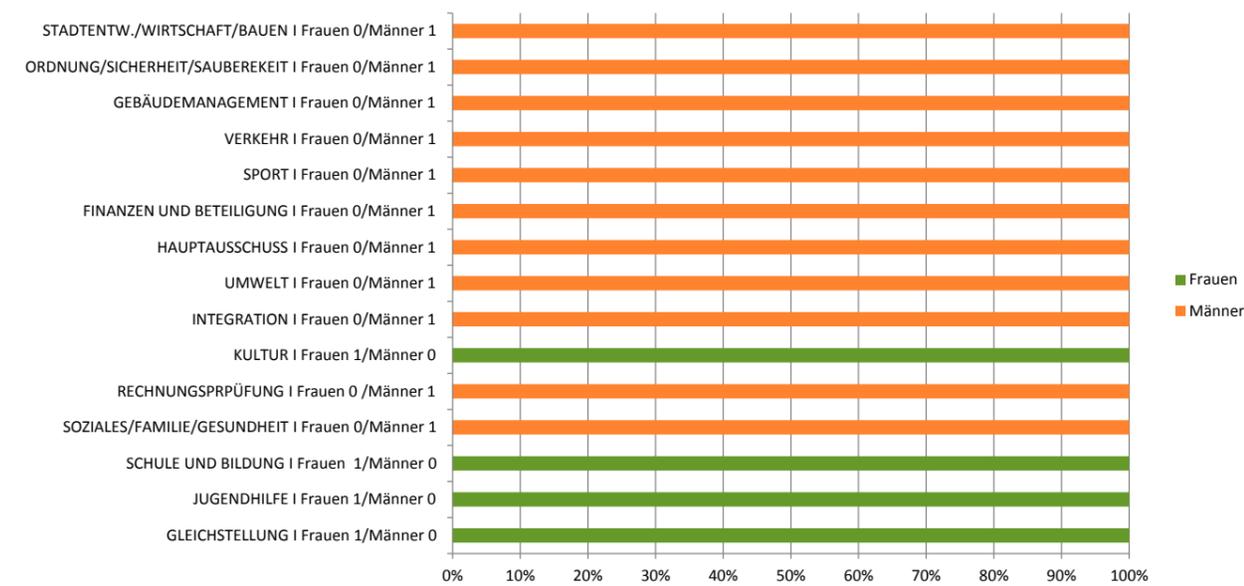
ABBILDUNG 4: AUSSCHÜSSE DES RATES, VORSITZ, NACH GESCHLECHT



Auch beim Ausschussvorsitz wird mit elf Männern gegenüber 4 Frauen nur ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil von 27 Prozent erreicht (s. Abb. 4). Dies gilt ebenso für den stellvertretenden Vorsitz. Neben dem Ausschuss für Gleichstellung von Frau und Mann verfügt nur der Ausschuss für Schule und Bildung über Frauen sowohl im Vorsitz als auch in der Stellvertretung.

Als Vertreter/innen der Verwaltung (ohne OB) sind sechzehnmal Männer benannt. Nur im Hauptausschuss sitzt (neben fünf Männern) auch eine Frau. Dieser hohe Männeranteil ergibt sich daraus, dass die Vertretung der Verwaltung überwiegend (z.T. aufgrund gesetzlicher Vorgaben) aus dem Kreis des Verwaltungsvorstandes¹ gebildet wird, der vollständig aus Männern besteht.

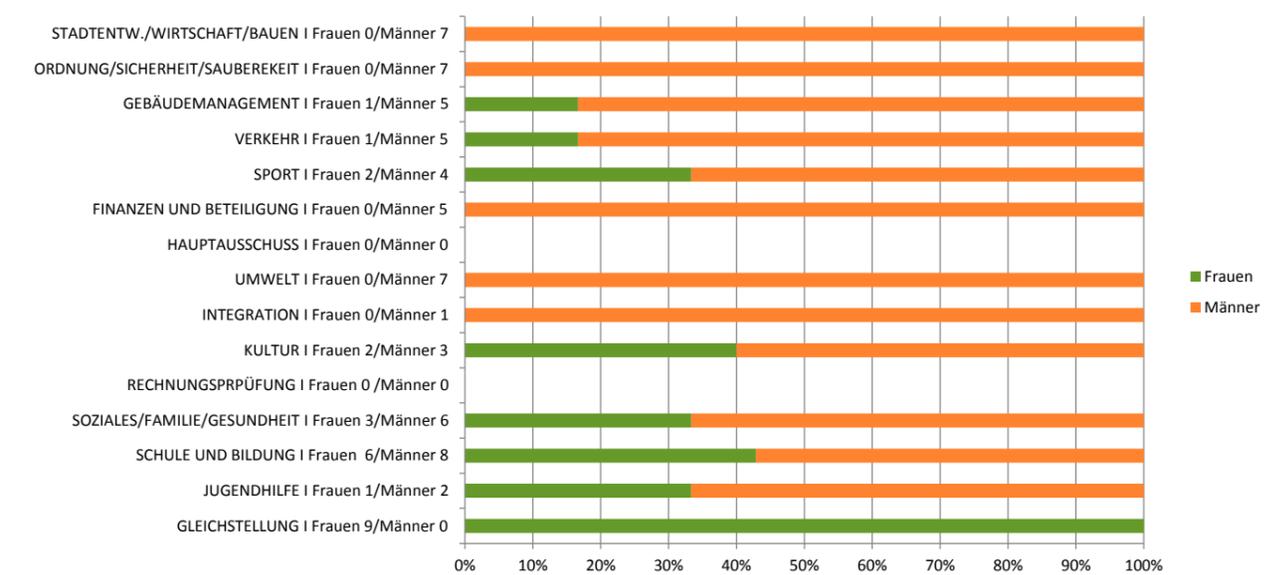
ABBILDUNG 4.1: AUSSCHÜSSE DES RATES, STELLVERTRETUNG, NACH GESCHLECHT



¹Seit dem 1.5.2013 wird ein Dezernentenposten eingespart.

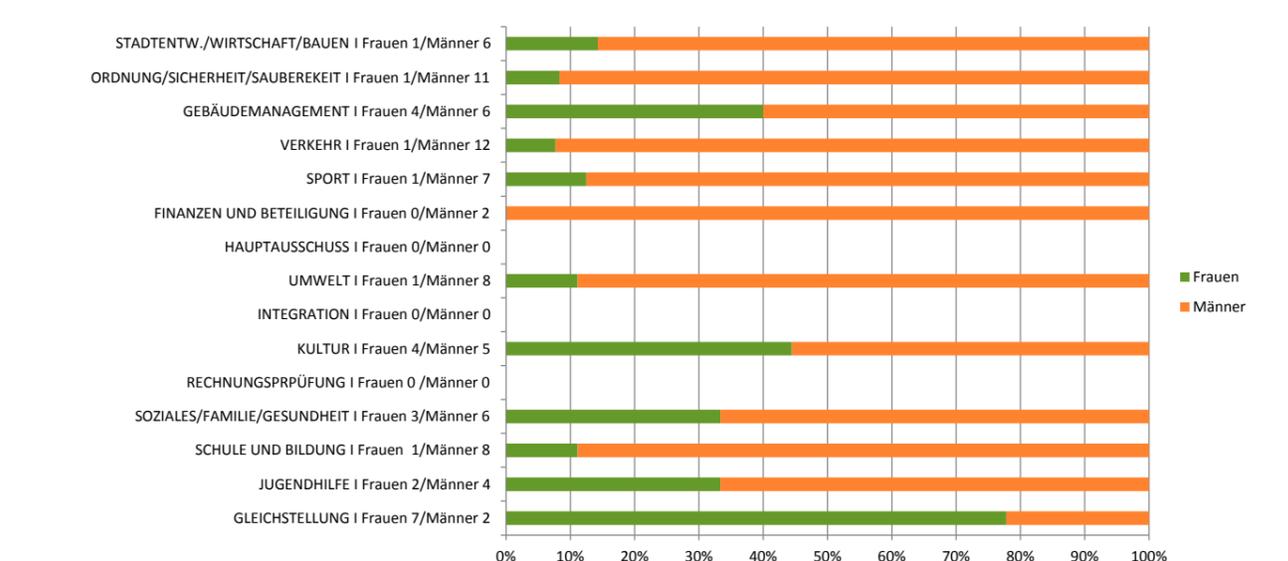
Dann bilden neben dem Oberbürgermeister noch 4 männliche Beigeordnete den Verwaltungsvorstand.

ABBILDUNG 5: AUSSCHUSS DES RATES, BERATENDE MITGLIEDER OHNE STELLVERTRETUNG, NACH GESCHLECHT



Für den Rechnungsprüfungs- und den Hauptausschuss wurden keine beratenden Mitglieder, für den Integrationsausschuss nur eins benannt (s. Abb. 5). Bei den Ausschüssen mit mehr als einem beratenden Mitglied liegen die Frauenanteile mit 28 Prozent unter dem Durchschnitt, wobei der Gleichstellungsausschuss mit 100 Prozent diesen Durchschnitt bereits deutlich anhebt. In keinem anderen Ausschuss besteht bei den beratenden Mitgliedern Geschlechterparität. Immerhin erreichen der Ausschuss für Schule und Bildung sowie der Kulturausschuss Werte um 40 Prozent. Für die Ausschüsse für Finanzen und Beteiligungssteuerung, für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit, für Stadtentwicklung, Wirtschaft und Bauen sowie im Umweltausschuss sind dagegen nur Männer als beratende Mitglieder benannt. Beim Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung fällt auf, dass auch bei den Stellvertretungen der beratenden Mitglieder keine Frauen benannt wurden. Hinsichtlich der fachlichen Zuständigkeiten ergibt sich bei den beratenden Mitgliedern im Prinzip ein ähnliches Bild wie bei den stimmberechtigten.

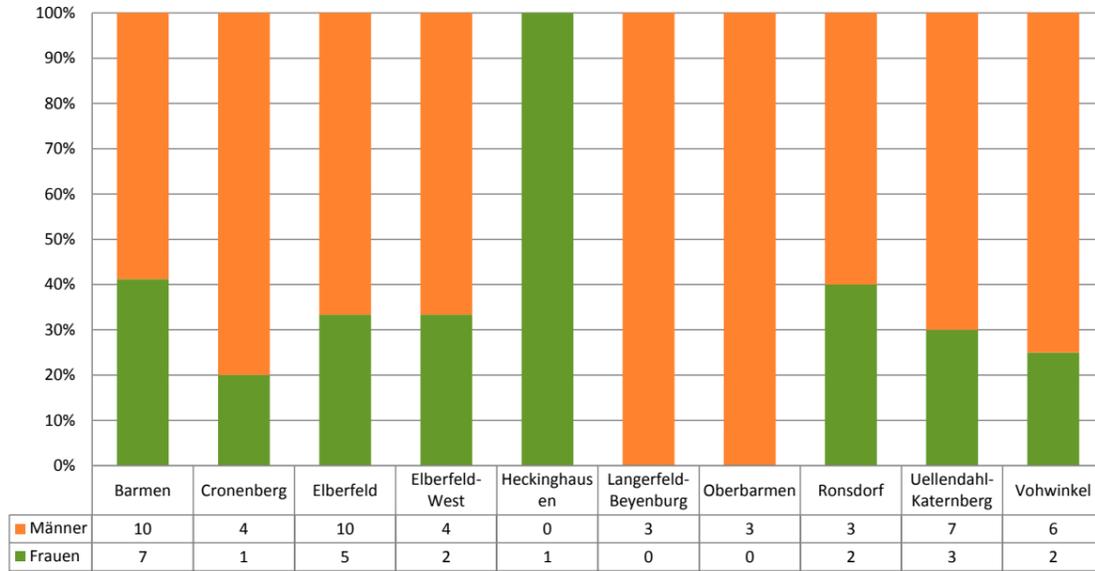
ABBILDUNG 5.1: AUSSCHUSS DES RATES, BERATENDE MITGLIEDER, STELLVERTRETUNG, NACH GESCHLECHT



2. IN DEN BEZIRKSVERTRETUNGEN

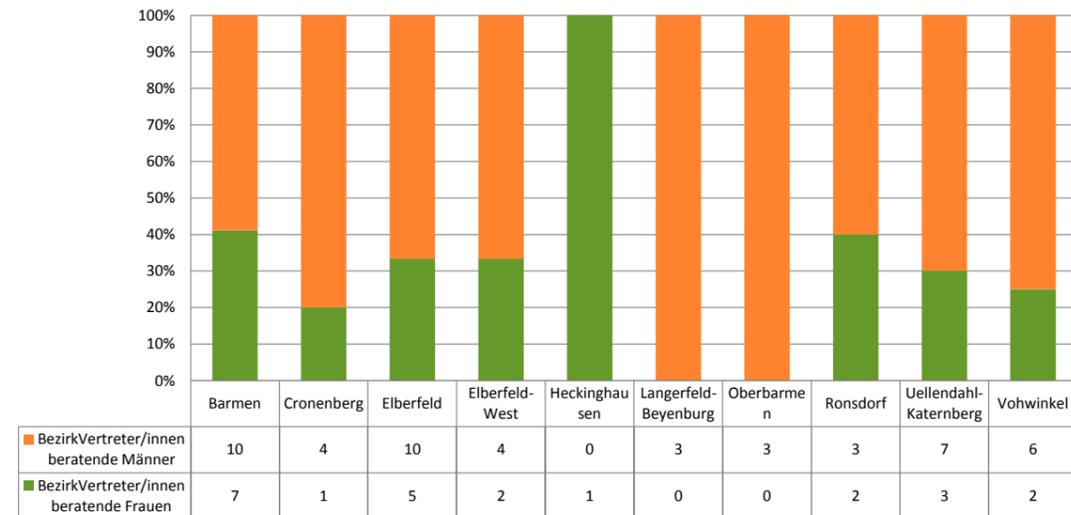
Der durchschnittliche Frauenanteil bei den Mitgliedern (ohne beratende Mitglieder und solche aus der Verwaltung) in den Bezirksvertretungen liegt mit 29 Prozent noch unter dem Anteil im Rat der Stadt (vgl. Abb. 6). Bei den beratenden Mitgliedern ist er mit 32 Prozent höher (vgl. Abb. 6.1).

ABBILDUNG 6: BEZIRKSVERTRETER/INNEN, NACH GESCHLECHT



Zwischen den Bezirken gibt es erhebliche Unterschiede. Uellendahl-Katernberg und Elberfeld-West heben sich mit 41 Prozent bzw. 40 Prozent deutlich nach oben ab, während Langerfeld-Beyenburg mit nur 13 Prozent das Schlusslicht bildet. Hier befindet sich zudem unter den beratenden Mitgliedern keine Frau.

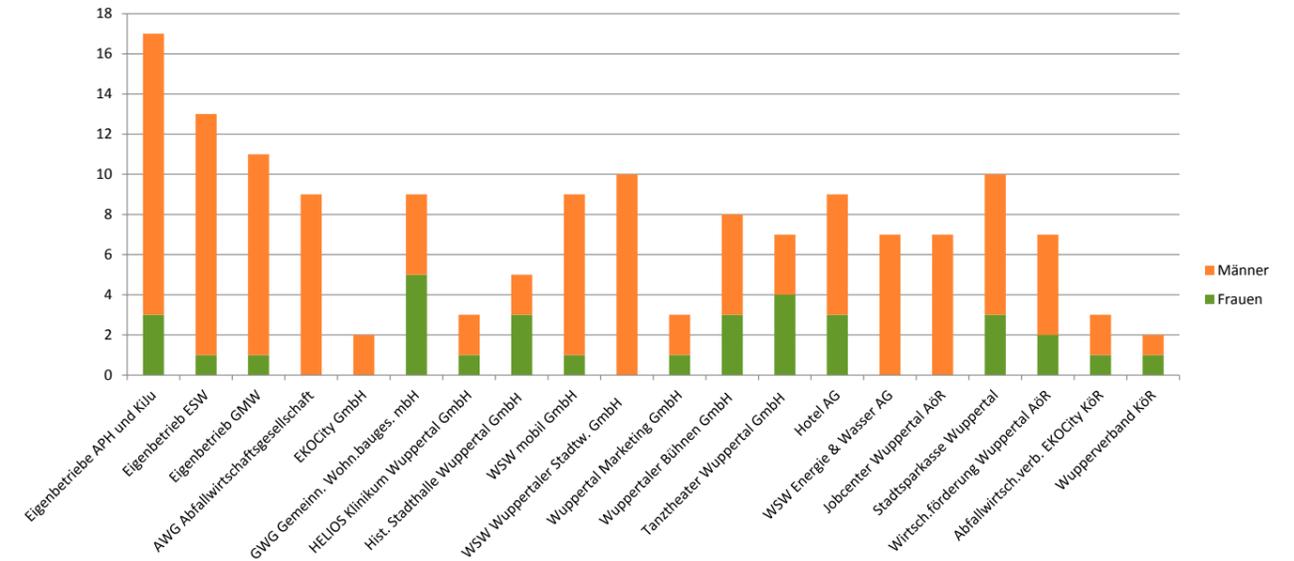
ABBILDUNG 6.1: BERATENDE BEZIRKSVERTRETER/INNEN, NACH GESCHLECHT



3. IN AUFSICHTS- UND BERATUNGSGREMIEN

Abbildung 7 zeigt die Besetzung mit von Wuppertal entsandten Mitgliedern bei den Betriebsausschüssen, Aufsichts-, Verwaltungs-, Verbands- und Beiräten der wichtigsten Unternehmen und Körperschaften, an denen Wuppertal direkt beteiligt ist. Die Unternehmen sind nach Gesellschaftsform geordnet. Von den 151 entsandten Personen sind insgesamt 118 Männer und 33 Frauen.

ABBILDUNG 7: VOM RAT ENTSANDTE MITGLIEDER IN DIE AUFSICHTSGREMIEN, NACH GESCHLECHT



Nur in vier dieser Aufsichtsgremien besteht Geschlechterparität bzw. überwiegt die Anzahl der Frauen: In den Aufsichtsräten der GWG und der Historischen Stadthalle sowie im Beirat des Tanztheaters Pina Bausch übersteigt die Zahl der Frauen die der Männer jeweils um eine Person. In den Verbandsrat des Wuppertal hat Wuppertal je eine Frau und einen Mann entsandt. In den übrigen Aufsichtsgremien bilden Männer die (größtenteils weit überwiegende) Mehrheit. In fünf Aufsichtsgremien sitzt keine, in sieben nur eine Frau.

Unternehmen, Körperschaft, Anstalt, Verband	Anz. d. v. Rat d. Stadt bestellten Mitglieder	Davon	
		Frauen	Männer
Eigenbetriebe APH und KiJu	17	3	14
Eigenbetrieb ESW	13	1	12
Eigenbetrieb GMW	11	1	10
AWG Abfallwirtschaftsgesellschaft	9	0	9
EKOCity GmbH	2	0	2
GWG Gemeinn. Wohn.bauges. mbH	9	5	4
HELIOS Klinikum Wuppertal GmbH	3	1	2
Hist. Stadthalle Wuppertal GmbH	5	3	2
WSW mobil GmbH	9	1	8
WSW Wuppertaler Stadtw. GmbH	10	0	10
Wuppertal Marketing GmbH	3	1	2
Wuppertaler Bühnen GmbH	8	3	5
Tanztheater Wuppertal GmbH	7	4	3
Hotel AG	9	3	6
WSW Energie & Wasser AG	7	0	7
Jobcenter Wuppertal AöR	7	0	7
Stadtparkasse Wuppertal	10	3	7
Wirtsch.förderung Wuppertal AöR	7	2	5
Abfallwirtsch.verb. EKOCity KöR	3	1	2
Wuppertalverband KöR	2	1	1

ABBILDUNG 8: VOM RAT DER STADT ENTSANDTE MITGLIEDER IN DIE AUFSICHTSGREMIEN, FRAUENANTEIL

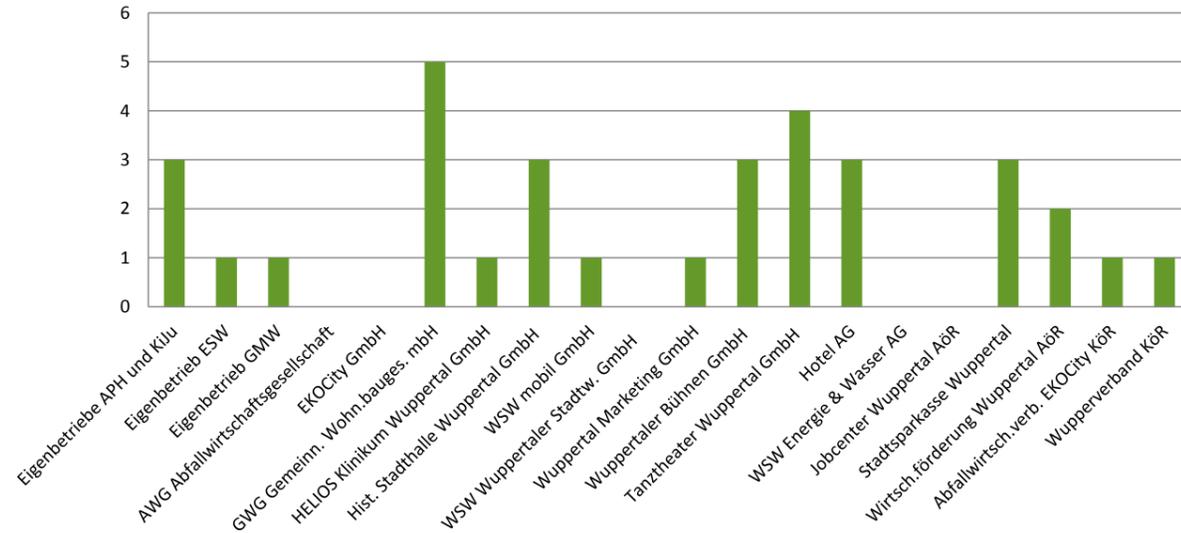
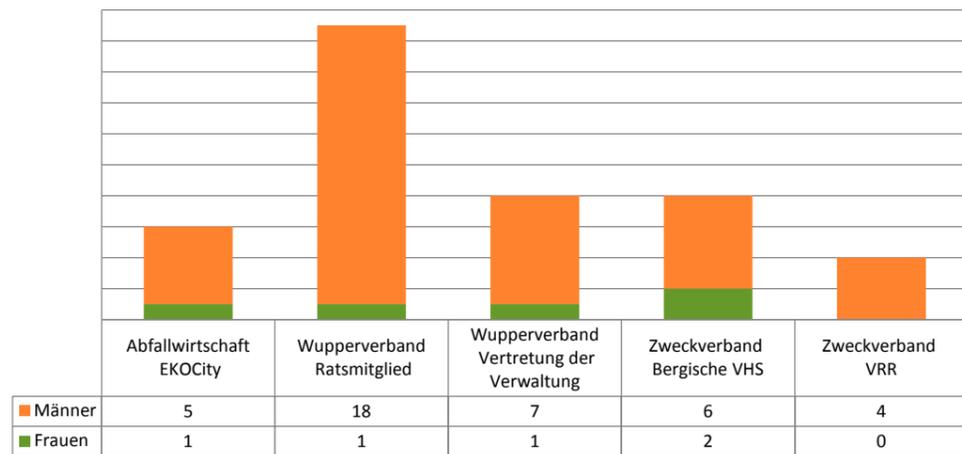


Abbildung 8 zeigt die Frauenanteile in Prozent. Im Durchschnitt dieser Aufsichtsgremien liegt der Anteil bei 22 Prozent. Durch besonders niedrige Anteile von 0-18 Prozent fallen die Eigenbetriebe, die Eco-City GmbH, die WSW-Unternehmen und das Jobcenter auf.

Gesondert betrachtet werden die Versammlungen der Verbände an denen Wuppertal beteiligt ist. Die Abbildung 9 gibt die geschlechtsbezogenen Besetzungen dieser Gremien wieder. Von den 40 Mitgliedern sind nur 5 Frauen, was einem Frauenanteil von 11 Prozent entspricht. Besonders auffallend ist das Fehlen von Frauen in der Versammlung des Zweckverbandes VRR und der mit 5 Prozent besonders niedrige Frauenanteil unter den Wuppertaler Ratsmitgliedern in der Versammlung Wuppertal.

ABBILDUNG 9: MITGLIEDER DER VERBANDSVERSAMMLUNGEN, NACH GESCHLECHT



4. IN LEITUNGSGREMIEN

Abbildung 11 zeigt die geschlechtsbezogene Besetzung in den Leitungsgremien der zuvor betrachteten Organisationen, soweit sie von Seiten der Stadt Wuppertal gestellt bzw. bestellt werden. Stellvertretungen sind nicht berücksichtigt. Unter den insgesamt 31 Stellen sind nur zwei mit Frauen besetzt, wobei die Vorsitzende der Verbandsversammlung des Zweckverbandes Bergische VHS eine Sonderrolle einnimmt.

ABBILDUNG 11: BESETZUNG DER UNTERNEHMEN, KÖRPERSCHAFTEN, ANSTALTEN UND VERBÄNDE NACH GESCHLECHT

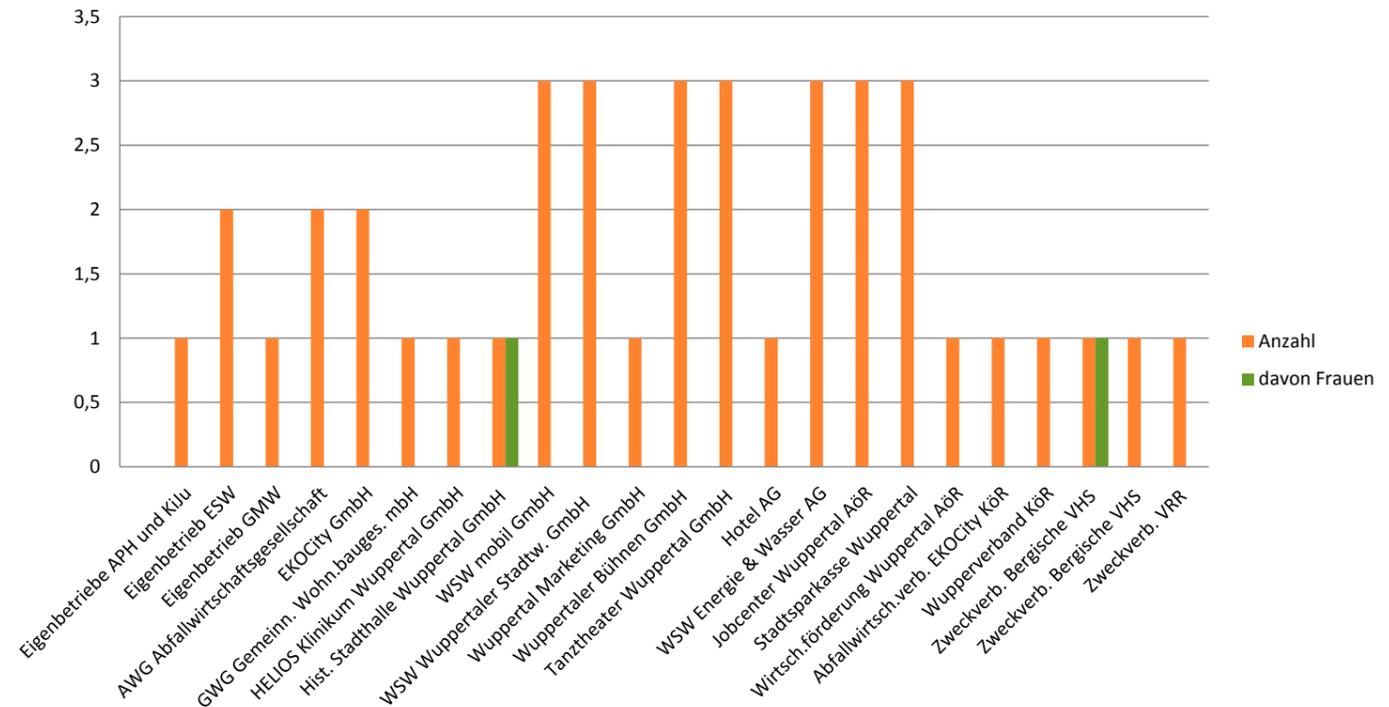
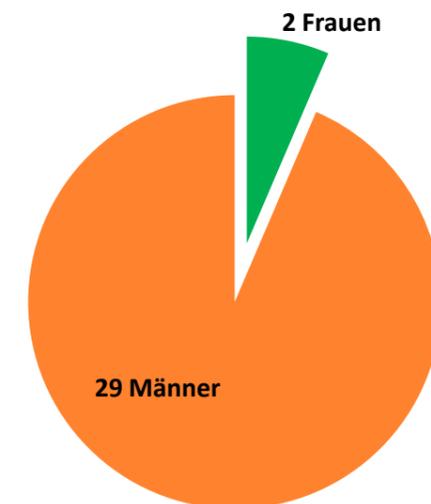


ABBILDUNG 12: LEITUNGSGREMIEN GESAMT, VERTEILUNG NACH GESCHLECHT



FAZIT

Die Ergebnisse zeigen, dass Wuppertal bisher weder die Bestimmungen zur Gremienbesetzung nach Gleichstellungsgesetz NRW umgesetzt hat noch die durch den Beitritt zur „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ selbst gesetzte Verpflichtung einhält, ihre Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Auch im Vergleich zu anderen Städten nimmt Wuppertal einen hinteren Rang ein. Die größten Abweichungen vom Ziel der Geschlechterparität zeigten sich bei den wirtschaftlich und technisch ausgerichteten Ratsausschüssen, bei einigen Bezirksvertretungen sowie insbesondere im Verwaltungsvorstand und bei Leitungsgremien. Es besteht also erheblicher Handlungsbedarf.

EMPFEHLUNGEN

Generell ist zu sagen, dass mit ungleichen Geschlechterverhältnissen in Gremien sich meist die ungleichen Verhältnisse in den Organen fortsetzen, die über die Besetzung bestimmen bzw. aus deren Personenkreis diese Gremien gebildet werden. Auf kommunaler Ebene ist von entscheidender Bedeutung, dass der Rat der Stadt selbst als hierfür zentrales Organ geschlechtsparitätisch besetzt wird. Der Wuppertaler Rat hat sich mit dem Beitritt Wuppertals zur „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ mehrheitlich zu diesem Ziel bekannt.

Dass es keine Utopie ist, eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen und Männern in den Kommunalparlamenten zu erreichen, zeigt sich an den vergleichsweise hohen Frauenanteilen in skandinavischen und französischen Kommunalparlamenten sowie in den deutschen Großstädten Frankfurt, München, Nürnberg oder Osnabrück wo „weibliche Parlamentsanteile von deutlich über 40 Prozent ... üblich sind“ (Holtkamp u.a. (3), S. 11) sowie an jenen Parteien, denen eine paritätische Fraktionsbesetzung regelmäßig gelingt.



1. FÖRDERUNG DER REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN DEN POLITISCHEN GREMIEN I

Holtkamp u.a. (3) systematisieren für ihre Untersuchung die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen und der damit verbundenen fehlenden Geschlechterparität in den Parlamenten nach den Akteursgruppen „Kandidatinnen“ (wer steht bzw. stellt sich als Kandidatin zur Verfügung?), Parteien (wer sorgt für das Aufstellen von Wahlkandidatinnen?) sowie Wähler und Wählerinnen (wer wählt diese Kandidatinnen in die Parlamente?) (s. Abb.11).

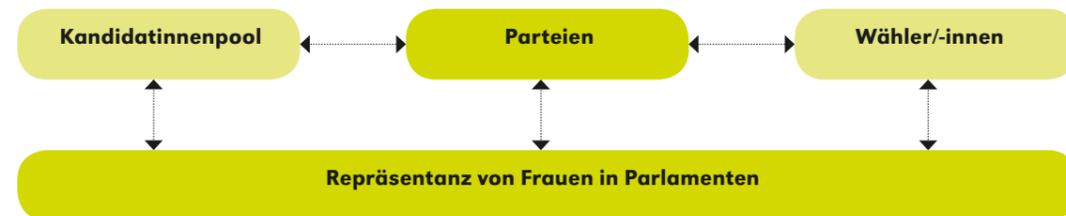


Abbildung 11: Akteursgruppen für die Repräsentanz von Frauen in Parlamenten³

Dabei können sie empirisch nachweisen, dass es „nicht mehr so stark relevant (ist), ob einzelne Frauen aufgrund sozialer Lagen, der ungleichen Verteilung der Hausarbeit oder aufgrund eines geringen Interesses an Parteipolitik als Kandidatinnen zur Verfügung stehen“.

Zumindest Parteien mit hohem Organisationsgrad, so meinen Holtkamp u.a., sollte es in Großstädten allein aufgrund ihrer Mitgliederstärke möglich sein, unter ihren mehreren Tausend weiblichen Mitgliedern 40-50 zu finden, „die sich für ein Ratsmandat engagieren wollen und können(...)“ (ebd. S. 11). Der „Kandidatinnenpool“ sei hier trotz der vorherrschenden Überbelastungen von Frauen im häuslichen Bereich hinreichend groß. Es gebe auch „nur noch wenig Anlass davon auszugehen, dass die Wählerschaft Frauen an der Urne negativ diskriminiert“ (ebd., S. 13). Mittlerweile sei der Wertewandel soweit fortgeschritten, dass „nur noch sehr kleine Bevölkerungsteile in repräsentativen Befragungen an(geben), dass z. B. Männer die besseren Politiker sind“ (ebd.).

Der entscheidende Schlüssel liege bei den Parteien selbst. Sie setzten in ihren Organisationen die (formellen) Rahmenbedingungen und fällen auf lokaler Ebene (häufig nach überholten informellen Geschlechternormen) die Entscheidungen nach denen Frauen als Kandidatinnen aufgestellt werden oder nicht. Außerdem herrschten in manchen Parteikulturen Politikformen vor, die „Frauen (eher nicht) wünschen“, gekennzeichnet durch „große unkalkulierbare Zeitbudgets und ein(en) ausladende(n) Kommunikationsstil“ (ebd. S. 57) u.a. nach dem Motto „Es ist zwar schon alles gesagt, aber noch nicht von Jedem“ (vgl. ebd., S. 56) oder dadurch, dass interne Machtkämpfe Formen annehmen können, die von Frauen eher als von Männern als Intrigen wahrgenommen werden (vgl. ebd., S. 53).

Darüber hinaus bestimmen die Parteien im Landesparlament über das Wahlrecht. Insbesondere führe das personalisierte Verhältniswahlrecht in NRW bei CDU und SPD zu einer durchschnittlich geringen Frauenrepräsentanz.

In diesen räumlich tief gegliederten Parteien (Ortsverein bzw. Stadtbezirksverband) haben die untersten Organisationsebenen bei der Nominierung das erste Wort „während der Kreisverband hinterher lediglich die Platzierung auf der Reserveliste vornimmt und damit erfolglose Direktkandidaturen zum Teil absichert (...). Wenn also die Ortsvereine deutlich zu wenige Direktkandidatinnen nominieren, was häufig nach Angaben der Akteure vorkommt, dann ist die Kreispartei relativ machtlos, weil sie nur auf diese bei ihrer Liste in der Regel zurückgreifen kann. Die wenigen weiblichen Direktkandidaturen werden dann zwar auf Kreisebene über die Liste abgesichert, die aber auch nur stark zum Zuge kommt, wenn nicht viele Männer ihre Direktmandate gewinnen“ (ebd., S. 52).

In Befragungen von kommunalpolitischen Akteure/innen in den großen Parteien haben Holtkamp u.a. festgestellt, dass „(...) die Ortsvereine (oft) als „Innovationsbremse“ charakterisiert (werden), sowohl von Parteivorsitzenden als auch von Ratsfrauen.“ Sie werden (...) zumeist von der älteren männlichen Generation geführt (...). Das Ergebnis (der Nominierungsprozesse, d. Verf.) spiegelt sich in vielen kommunalen Räten. Deutlich überrepräsentiert sind ältere, meist politisch sehr erfahrene Männer (...) an deren Zeitguthaben niemand heranreicht. Damit fällt es diesen sehr viel leichter, die Fäden in der Hand zu halten, Gespräche zu führen und Absprachen zu treffen (...) als jeder anderen Gruppe (...).“ (ebd., S. 53). Besonders in NRW falle es daher wahlrechtsbedingt den großen Parteien schwer, die selbst gesetzten Quoren (CDU 33 Prozent) und Quoten (SPD 40 Prozent) zu erreichen.

Nach dem von Holtkamp u.a. zitierten „bisher umfassendsten europäischen Forschungsprojekt() zur Repräsentanz von Frauen in Kommunal- und Nationalparlamenten (Dahlerup / Freidenfall 2008...)(15)(...) haben Frauenquoten in Verbindung mit informellen Gleichstellungsnormen in den Parteien den stärksten Einfluss auf die Förderung von Frauenrepräsentanz.“ (ebd., S. 14)

³ nach: Holtkamp u.a. (3), S. 10

Entsprechend ihren Analyseergebnissen richten Holtkamp u.a. ihre **Handlungsempfehlungen im Wesentlichen an die Parteien**. So sei auf Landesebene in NRW „das personalisierte Verhältniswahlrecht () dringend reformbedürftig. Kumulieren und Panaschieren bietet hierzu sicherlich nicht nur auf der Kommunalebene eine attraktive Alternative, die nicht nur auf einen hohen Wählerzuspruch trifft, sondern durchschnittlich zu einer höheren Frauenrepräsentanz in den Parlamenten beitragen kann“ (ebd., S.62).

Im Weiteren favorisieren sie ein Kommunalwahlrecht, das, wie in Frankreich, eine 50 Prozent-Quote für Wahllisten auch für die oberen Listenplätze verbindlich vorschreibt (Paritätsgesetz), weisen allerdings darauf hin, dass „bisher () die verfassungsrechtliche Umsetzbarkeit des Paritätsgesetzes in Deutschland (..) stark umstritten“ ist.

Allerdings sei zu bedenken, dass „() sich die mehrheitliche Ablehnung der Verfassungsmäßigkeit überwiegend auf Einschätzungen von Quoten noch vor der Verankerung des Verfassungsgebots einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Grundgesetz (Art. 3 II 2 GG) (bezieht)“ (ebd. S. 63). Aktuell ist in Baden-Württemberg eine Wahlrechtsreform mit 50 Prozent-Quote geplant, die jedoch aufgrund der verfassungsrechtlichen Bedenken nur empfehlenden Charakter haben soll (4). Der Landesfrauenrat Baden Württemberg fordert deshalb eine entsprechende Verfassungsänderung (5).

Auf kommunaler Ebene legen Holtkamp u.a. den Parteien mit geringer Frauenrepräsentanz auf Wahllisten und in den Stadträten nahe, sich auch aus Gründen ihres Bestehens im Parteienwettbewerb verstärkt um eine **deutliche Verbesserung der informellen Normen und Parteikulturen** zu kümmern. „Dieser Parteienwettbewerb um Frauenstimmen könnte bei weiter rückgängigen Partei-bindungen der Wählerinnen noch deutlich zunehmen, zumal Frauen deutlich die Mehrheit unter den Wahlberechtigten stellen (32,2 Millionen wahlberechtigte Frauen im Verhältnis zu 29,7 Millionen wahlberechtigten Männern). Geschlechtergerechte Repräsentanz gilt zudem als ein wichtiger Imagefaktor für Modernität“ (ebd. S.18).

„Darüber hinaus sind die kommunalpolitischen Strukturen modernisierungsbedürftig (...) weil sie nicht mehr zeitgemäß sind. Wenn Frauen und auch Männer mitten im Leben (berufstätig und Familie) für die Parteien als aktive Politiker(innen) immer weniger erreichbar sind, dann hat dies u.a. mit dem Wandel von Familie und Arbeit zu tun, auf den sich die politische Arbeit allerdings noch nicht eingestellt hat. Hier wird nach wie vor abgefordert, was Menschen und insbesondere Frauen nicht in der Weise leisten können und wollen wie vor 30 Jahren. Die politische Arbeit als Ehrenamt muss sich also anpassen an die Möglichkeiten von qualifizierten und engagierten potenziellen Politikerinnen, wenn sie hier punkten und gleichfalls Nachwuchs für weitere Politikebenen ausbilden will“ [ebd. S. 57].

Den o.g. Parteien ist zu raten, den anhaltenden Anpassungsdruck im politischen Wettbewerb auch auf der lokalen Ebene wahr- und ernstzunehmen und sich nicht damit zufrieden zu geben, dass sie höchste politische Ämter in Bund und Ländern mit Frauen besetzt haben. Hierzu müssen die informellen Gleichstellungsnormen auf Lokalpartei- und Ortsvereinsebene den auf höheren Ebenen proklamierten und formellen Normen angepasst sowie die Parteikulturen und Arbeitsweisen weiterentwickelt werden. Auf dieser Basis kann dann auch die **aktive Förderung von politisch interessierten und qualifizierten Frauen vor Ort besonders erfolgreich sein**.

Einen Erfolgsbericht über die Wirkung von Quotenregelungen auf kommunaler Ebene und ihre erfolgreiche Umsetzung gibt Hiller: „Der Nürnberger Stadtrat und die Verwaltung leben schon seit 1989 mit der Quote, und sie leben gut damit. Quotiert sind die Plätze auf den Wahllisten fast aller im Stadtrat vertretenen politischen Parteien, für die Stellenbesetzungen bei der Stadtverwaltung gilt eine leistungsbezogene Quotierung. Die Stadtpolitik hat profitiert von dem steigenden Frauenanteil im Stadtrat während der vergangenen Wahlperioden; die derzeit mehr als 46 Prozent Frauen haben für die notwendige Perspektivenvielfalt gesorgt und damit die Kommunalpolitik im guten, geschlechtergerechten Sinn modernisiert“ (6).

2. FÖRDERUNG DER REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN DEN POLITISCHEN GREMIEN II

Abweichend von Holtkamp u.a. legen die Autorinnen von zwei vom BMFSFJ herausgegeben Schriften ein geringeres Gewicht auf parteiinterne Hemmnisse und nehmen vor allem die **Vergrößerung des Kandidatinnenpools für kommunalpolitische Mandate** in den Blick, wobei sich bei den Empfehlungen durchaus Überschneidungen ergeben.

In der Schrift „Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“ (7) werden die Ergebnisse der „bisher umfangreichsten Untersuchung zu den Motiven, Werdegängen und Erfahrungen von Frauen in der Kommunalpolitik in Deutschland“ dargestellt (...). Auf den Ergebnissen aufbauend bietet sie für die einschlägigen Akteure – Parteien, zivilgesellschaftliche Organisationen, kommunale Verwaltungen – differenzierte Handlungsempfehlungen, wie der Frauenanteil in der Kommunalpolitik nachhaltig erhöht werden kann“ (ebd. S. 7). Diese Empfehlungen beruhen auf den Erfahrungen der interviewten Kommunalpolitikerinnen.

Ihren Empfehlungen legen die Autorinnen einen übergreifenden Ansatz zugrunde, bei dem „sowohl **die Parteikulturen und kommunalpolitischen Strukturen als auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen**“ (ebd., S. 55) betrachtet werden. Auf kommunaler Ebene sind dabei als Akteure und Akteurinnen neben den politischen Parteien und der Verwaltung insbesondere zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürger/innengruppen angesprochen, wobei letztere auch als „Sozialisationsinstanzen für bürgerschaftliches Engagement und das wichtigste Reservoir für künftige kommunale Mandatsträgerinnen“ (ebd., S. 56) gesehen werden. Unter dem Aspekt einer gleichstellungsorientierten Engagementförderung richten sie an die Zentralinstanzen dieser Organisationen, vor allem der großen Verbände im Sport- und Sozialbereich, die Empfehlung „einer gezielten Nachwuchs- und Frauenförderung und einer damit verbundenen Veränderung der Organisationskultur“ (ebd., S. 57). An den Staat richten sich Empfehlungen durch Programme, Projekte und Forschung das entsprechende Engagement zu fördern.

Für die kommunale Ebene werden die im Folgenden angeführten Empfehlungen gegeben⁵

Handlungsfeld 1: Zukunftsfähige Parteien

Die Autorinnen sehen die Förderung von Frauenengagement durch die Parteien als Teil einer umfassenden Förderung des Engagements bisher wenig an kommunalpolitischen Aktivitäten beteiligter gesellschaftlicher Gruppen. Diese Förderung sei generell erforderlich, um die Parteien zukunftsfähig zu machen. Insofern seien sie „gerade auf kommunaler Ebene (...) gefordert (...), sich für die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zu öffnen und sich als Plattform für Engagierte aufzustellen – als Organisationen, die für alle Bevölkerungsschichten anschlussfähig und offen sind.“ (ebd., S. 55f).

„Die Besetzung von aussichtsreichen Listenplätzen mit Frauen hängt (...) entscheidend von (...) der Entschlossenheit der Parteien ab, Frauen gezielt anzusprechen und für eine Kandidatur zu werben“. Hierfür haben „die örtlichen Parteivorsitzenden und Führungszirkel (...) eine „Gate Keeper“-Funktion inne“ (ebd.).

Weitere Empfehlungen

- Öffnung der Wahllisten für Nichtmitglieder
- niedrigschwellige, praxisorientierte Angebote zur Mitarbeit
- Quoten- und Quoren-Regelungen bei der Besetzung von Ämtern und Mandaten
- bedarfsgerechte Angebote zur Einstiegsbegleitung und zur Kompetenzentwicklung
- Ressourcen schonende und sachorientierte Arbeitsformen

Handlungsfeld 2: Zusammenarbeit im kommunalen Raum

Politik, Verwaltung und zivilgesellschaftliche Organisationen sind im kommunalen Raum in starkem Maße aufeinander angewiesen. Angesichts von Haushaltsdefiziten und der Reduzierung freiwilliger Leistungen übernehmen zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürgergruppen bereits heute erhebliche Aufgaben, vor allem im kulturellen, sportlichen oder sozialen Bereich. Deshalb sind die Parteien vor Ort in Zusammenarbeit mit den Vereinen und Verbänden gefragt, ein neues Selbstverständnis für kommunale Politik zu entwickeln und eine angemessene Aufgaben- und Verantwortungsteilung zu ermöglichen.

Weitere Empfehlungen

- Neuartige Formate zum gegenseitigen Austausch und zur Vernetzung kommunalpolitischer und zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure, z. B. Politikmessen und weitere Aktionen
- Professionalisierungs- und Unterstützungsangebote in Form von Qualifizierung und Vernetzung für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die eine wichtige Schnittstellenfunktion zwischen Parteien und zivilgesellschaftlichen Organisationen einnehmen

Handlungsfeld 3: Zeitgemäße und effiziente Strukturen

Ziel ist die Verbesserung von Effizienz und Planbarkeit der kommunalpolitischen Tätigkeit

Empfehlungen

- Einsatz von Informationstechnologien für die Sitzungsvor- und -nachbereitung
(Anm.: Wuppertal hat durch das Ratsinformationssystem bereits ein gutes Instrument hierzu in der Hand)
- Anwendung von Moderationstechniken für die Durchführung von Sitzungen
- Verschlankeung und Entbürokratisierung von Verfahrensweisen und
- Abstimmung und verbindliche Einhaltung der Sitzungstermine und -zeiten

Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Kommunalpolitik mit der Familie und dem Beruf

Um mehr Frauen und Männer mit Familienaufgaben für kommunalpolitische Mandate zu gewinnen, muss die Vereinbarkeit des Engagements mit der Familie und dem Beruf verbessert werden. Dabei müssen Mütter und Väter bei der Wahrnehmung ihrer Fürsorgeverpflichtungen unterstützt werden.

Empfehlungen

- Ausbau bedarfsgerechter Infrastruktur für die Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen, z.B. der kommunalen Angebote für Kinderbetreuung und familiennahen Dienstleistungen
- Übernahme von Kosten für Kinderbetreuung oder sonstiger Betreuung für Pflegebedürftige während kommunalpolitischer Termine (zusätzlich zu den Aufwandsentschädigungen)

Handlungsfeld 5: Empowerment und Vernetzung

Unter dem Aspekt Empowerment werden Maßnahmen empfohlen, mit denen mehr Frauen gewonnen werden oder die den bereits in der Kommunalpolitik aktiven Frauen den Rücken stärken können. Hinsichtlich des fachlichen Unterstützungsbedarfs von Kommunalpolitikerinnen erscheinen zwei Themen zentral: die Aneignung kommunalpolitischer Fachkenntnisse (z. B. Haushaltsrecht, Verwaltungsprozesse) zu Beginn des Mandates und die öffentliche Selbstpräsentation.

Empfehlungen

- Ansprache von Frauen durch lokale Aktionen, die kommunalpolitische „Schnuppermöglichkeiten“ aufzeigen sowie Ratsfrauen als Rollenvorbilder einbeziehen
- Anstoß neuer Konstellationen, z. B. aus lokalen Akteure/innen der Zivilgesellschaft, der Politik, der Verwaltung, der Schulen und Einrichtungen der politischen Bildungsarbeit sowie der Medien
- Öffentlichkeitsarbeit zur Beförderung eines Imagewandels und Schaffung einer Anerkennungskultur für das kommunalpolitische Engagement von Frauen
- Förderung der Kompetenzentwicklung für Einsteigerinnen, z. B. durch Einstiegsbegleitung mittels kollegialer Beratung oder Mentorenschaft seitens erfahrener Kommunalpolitikerinnen oder -politiker sowie Training und Coaching
- Innerparteiliche und parteiübergreifende, persönliche wie virtuelle Netzworkebildung zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kommunalpolitikerinnen

⁵ (7), Kapitel IV; es werden hier nur Empfehlungen wiedergegeben, die unmittelbar auf die kommunale Praxis gerichtet sind. Sie sind z.T. gekürzt und nicht immer wörtlich zitiert. Die wörtlichen Zitate sind in diesem Abschnitt nicht immer gekennzeichnet

Mit dem „Aktionsleitfaden“ (8) macht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sehr konkrete praktische Vorschläge wie Parteien und zivilgesellschaftliche Organisationen Frauen für die Kommunalpolitik gewinnen können. Ansatzpunkte sind dabei das persönliche Gespräch, das Zeigen guter aktueller und historischer Beispiele sowie das finden geeigneter Orte, Anlässe und Situationen für öffentlichkeitswirksame Aktionen. Folgende Formen werden angeregt und jeweils mit einem Motto unterschrieben:

Die durch die Recherche gefundenen Empfehlungen fundieren, ergänzen und konkretisieren z.T. die in der Europäischen Charta genannten Handlungsmöglichkeiten, nämlich:

- „Frauen aufzufordern, sich in Wählerlisten eintragen zu lassen und ihr aktives und passives Wahlrecht wahrzunehmen;
- politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen;
- zu diesem Zweck politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, alle gesetzlich zulässigen Schritte zu unternehmen – wozu, falls erforderlich, auch Quotenregelungen zählen –, um die Anzahl von Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen;
- die eigenen Verfahren und Verhaltensstandards so zu regeln, dass potenzielle Kandidatinnen und gewählte Vertreterinnen nicht durch stereotype Verhaltensformen, sprachliche Wendungen oder Belästigungen abgeschreckt werden;
- Maßnahmen zu treffen, um es gewählten VertreterInnen zu ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen gewählten VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.“ (1) S. 40f)

3. FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN SONSTIGEN GREMIEN

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Kontroll-, Aufsichts- und Entscheidungsgremien kommunaler Unternehmen und Verbände leitet sich im Wesentlichen aus derjenigen im Stadtrat ab. Ein zusätzlich wirkender Mechanismus ist hier aber die teilweise Bindung der Gremienbesetzung an Funktionen. Diese Funktionsgebundenheit kann sowohl in ihrer fachlichen als auch in ihrer hierarchischen Form grundsätzlich sinnvoll sein, da insbesondere in Entscheidungsgremien fachliche und auf Erfahrung beruhende Urteilsfähigkeit und interne Durchsetzungsfähigkeit im Interesse der Stadt liegen. Andererseits sollte für jedes Gremium kritisch abgewogen werden, ob angesichts der damit verbundenen Einengung des gleichstellungspolitischen Spielraums die Bindung an Funktionen jeweils wirklich fachlich erforderlich ist. (vgl. Deutsche Bundesregierung (9), S. 14f)

Auch für die Erhöhung des Frauenanteils in den nicht unmittelbar politischen Gremien der kommunalen Ebene haben sich Quotenregelungen als hilfreich erwiesen. Das (vorläufige) Scheitern einer Quotenregelung für Aufsichtsräte 2009 im Bundestag führte in Nürnberg zu einer privat initiierten parteiübergreifenden Initiative mit dem Ziel, den Frauenanteil in Aufsichtsräten und Führungspositionen zu erhöhen.

Diese „Nürnberger Resolution“ fordert „neben einer 40-prozentigen Quote (...) gesetzlich definierte Qualifikationsstandards für Aufsichtsratsmitglieder, den Aufbau einer Datenbank mit potentiellen Aufsichtsratsmitgliedern sowie ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft unter anderem zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. (...) Der Nürnberger Stadtrat hat sich ebenfalls zu den Inhalten der Resolution bekannt und einstimmig eine Selbstverpflichtung zur Steigerung des Frauenanteils bei Entsendungen von Stadtratsmitgliedern in Unternehmen und Zweckverbände beschlossen. Künftig soll eine Quote von mindestens 40 Prozent Frauen eingehalten werden; mittelfristiges Ziel ist die Parität.“ (Hiller, Ida (6), S. 18)

Die bundesweite Diskussion hat gezeigt: Fraktionsübergreifend fanden sich in allen Fraktionen weibliche (und männliche) Befürworter/innen einer verbindlichen Quotenregelung.

Der deutsche Bundesrat stimmte im September 2012 für den Gesetzentwurf aus Hamburg und Brandenburg für eine 40 Prozent-Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen, nachdem ein entsprechender Antrag aus NRW mit einer 30 Prozent-Quote im Vorjahr noch gescheitert war. Die Quote sollte in einem Stufenplan bis 2023 realisiert werden (Deutscher Bundesrat (10)). Im Bundestag ist diese Gesetzesinitiative im April 2013 gescheitert. Stattdessen hat die CDU eine entsprechende Regelung in ihr Bundestagswahlprogramm aufgenommen.

Da es bei dem bisherigen Tempo der Erhöhung des Frauenanteils rechnerisch etwa 40 Jahre dauern würde, „bis eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen überhaupt in greifbare Nähe rückt“ hat die EU-Kommission ebenfalls eine Quotenregelung für Aufsichtsräte großer (ab 250 Beschäftigte bzw. mehr als 50 Mio.€ Jahresumsatz) börsennotierter Unternehmen vorgeschlagen.“ (EU-Kommission, (11))

„Dem Vorschlag zufolge sollen in den Leitungsorganen börsennotierter europäischer Unternehmen bis 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Börsennotierte öffentliche Unternehmen müssen diese Zielvorgabe bereits 2018 erreichen. Als ergänzende Maßnahmen sieht der Vorschlag auch eine „Flexiquote“ vor, d. h. eine Verpflichtung für börsennotierte Unternehmen, im Wege der Selbstregulierung eigene Zielvorgaben für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitgliedern bis 2020 festzulegen (für öffentliche Unternehmen wäre der Termin 2018). Die Unternehmen müssen jährlich einen Fortschrittsbericht vorlegen. (...) Für Unternehmen, die gegen die Richtlinie verstoßen, müssen die Mitgliedstaaten angemessene, abschreckende Sanktionen vorsehen.“ (EU-Kommission (12))

Auch wenn die deutsche Bundesregierung und die Mehrheit des Deutschen Bundestages sich den Initiativen des Bundesrates und der EU-Kommission zum Teil noch entgegenstellen, ist davon auszugehen, dass über kurz oder lang entsprechende Quoten-Regelungen Gesetzeskraft erlangen, so dass nicht nur Unternehmen mit öffentlichen Beteiligungen (wie durch Bundes- und Landesgesetzgebungen bereits als Sollvorschriften festgelegt; vgl. §12 LGG NRW) in Zukunft einer Quotenregelung unterliegen werden.

4. MONITORING

Die Stadt ist aufgrund der Selbstverpflichtung nach der Europäischen Charta sowie nach gesetzlichen Vorgabe des LGG NRW (soweit es um Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geht, die nicht Wahlgremien sind) verpflichtet, über die Geschlechterbeteiligung in Gremien regelmäßig zu berichten. Mit einem regelmäßigen Monitoring der Geschlechteranteile in den Gremien wird die Grundlage für die Messung des Fortschritts bei der Erreichung der Geschlechterparität in Gremien, d.h. auch des Erfolges der Gleichstellungspolitik gelegt.

Die Pflege einer aktuellen Liste des Frauen- und Männeranteils in den Wuppertaler Gremien kann helfen die Aufmerksamkeit auf die Geschlechterparität bei anstehender Besetzung neuer Gremien bzw. bei Nachbesetzungen aufrecht zu erhalten. Eine Wiedergabe im Ratsinformationssystem würde dies allgemein, auch öffentlich zugänglich und überprüfbar machen.

Neben dem Blick auf die Entwicklung Wuppertals in der Zeitachse ist auch der Vergleich mit anderen Kommunen und weiteren Organen der öffentlichen Hand sowie mit dem Privatsektor ein Instrument der Erfolgsmessung. Diese werden in Zukunft, sei es aufgrund (z.T. unterschiedlicher bzw. sich ändernder) gesetzlicher Anforderungen, sei es aufgrund von Forschungen vermutlich auch von Seiten externer Akteure/innen vermehrt abgefordert werden.

Die Zeitpunkte der unterschiedlichen Monitoringanlässe ergeben sich weitgehend aus vorgegebener Periodik (z.B. gesetzliche bzw. selbst gesetzte Berichtspflichten) und sind damit voraussehbar und planbar. Dabei ist die wichtigste die der kommunalen Wahlen sowie der folgenden Gremienbesetzungen, bei der die wesentlichen Veränderungen eintreten (können).

Daneben gibt es nicht vorhergesehene Abfragen, für die Ad-Hoc-Mitteilungen erfolgen, Hinzu- oder Neubesetzung von Gremien während der Wahlperiode. Hierfür bieten sich jährliche Rückblicke an. Sinnvoll ist es, neu gebildete Gremien gesondert zu betrachten, da hierbei Änderungen in der Gleichstellungspraxis zuerst zum Ausdruck kommen (vgl. (9), S.25).

Sowohl für Betrachtungen über die Zeit als auch im Vergleich mit anderen ist es bedeutsam, dass jeweils das Gleiche gemessen wird, um Fehlschlüsse zu vermeiden. Dies umso mehr, wenn es um relativ kleine Veränderungsschritte geht. Betrachtungen der Wuppertaler Verhältnisse über die Zeit sind dabei unproblematisch, da die Abgrenzungen im Wesentlichen selbst bestimmt werden. Insbesondere bei Quervergleichen die über die Besetzung des Rates hinausgehen, müssen, solange sich hierfür noch keine übergeordneten Standards entwickelt haben, die Unterschiede in den Gremiendefinitionen beachtet und dem Zweck des jeweiligen Monitorings entsprechende Abgrenzungen verwendet werden.

Um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden, wird empfohlen ein Monitoringinstrument auf differenzierter Datenbasis zu schaffen, aus dem anlassbezogen die für den jeweiligen Vergleich passenden Datensätze einfach gewonnen werden können. Hierfür ist mit der Datensammlung zu diesem Bericht bereits eine Grundlage gelegt.

ANHANG

Tabelle A 1: Zusammensetzung des Stadtrats und seiner Gruppierungen nach Geschlecht

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
CDU-Fraktion	19	5	24	21%
SPD-Fraktion	12	7	19	37%
Fraktion-Grüne	5	6	11	55%
FDP-Fraktion	4	1	5	20%
Fraktion Linke	2	2	4	50%
WfW-Fraktion	3	0	3	0%
REP	1	0	1	0%
Ratsgr. DCW	0	2	2	100%
NPD	1	0	1	0%
Stadtrat gesamt	47	23	70	33%

Quelle: Ratsinformationssystem, Stand Ende April 2013

Tabelle A 2: Zusammensetzung der Ratsausschüsse nach Geschlecht

Ausschuss	stimmberechtigte Mitglieder									beratende Mitglieder						Vorsitz						
	gesamt ohne Stellvertretung			Frauenanteil	Stellvertretung			Frauenanteil	gesamt ohne Stellvertretung			Frauenanteil	Stellvertretung			Frauenanteil	Vorsitz		stellvetr.		gesamt	
	ges.	m	w		ges.	m	w		ges.	m	w		ges.	m	w		m	w	m	w	m	w
Gleichstellung	10	3	7	70%	1	0	1	100%	9	0	9	100%	9	2	7	78%	0	1	0	1	0	2
Jugendhilfe	9	4	5	56%	5	4	1	20%	3	2	1	33%	6	4	2	33%	1	0	0	1	1	1
Schule u. Bild.	11	5	6	55%	2	0	2	100%	14	8	6	43%	9	8	1	11%	0	1	0	1	0	2
Soz. u. Familie	12	6	6	50%	2	2	0	0%	9	6	3	33%	9	6	3	33%	1	0	1	0	2	0
Rechn.prüfung	13	7	6	46%	6	4	2	33%	0				0				0	1	1	0	1	1
Kultur	11	6	5	45%	3	2	1	33%	5	3	2	40%	9	5	4	44%	1	0	0	1	1	1
Integration	21	13	8	38%	7	5	2	29%	1	1	0	0%	0	0	0		1	0	1	0	2	0
Umwelt	9	6	3	33%	1	1	0	0%	7	7	0	0%	9	8	1	11%	0	1	1	0	1	1
Hauptaussch.	22	15	7	32%	13	8	5	38%	0				0				1	0	1	0	2	0
Fin. u. Be	17	14	3	18%	7	5	2	29%	5	5	0	0%	2	2	0	0%	1	0	1	0	2	0
Sport	12	10	2	17%	2	2	0	0%	6	4	2	33%	8	7	1	13%	1	0	1	0	2	0
Verkehr	13	11	2	15%	2	2	0	0%	6	5	1	17%	14	12	1	7%	1	0	1	0	2	0
GMW	10	9	1	10%	2	1	1	50%	6	5	1	17%	10	6	4	40%	1	0	1	0	2	0
Ord. Sicherheit	11	10	1	9%	1	1	0	0%	7	7	0	0%	12	11	1	8%	1	0	1	0	2	0
Ste. Wi. u.	16	15	1	6%	6	5	1	17%	7	7	0	0%	7	6	1	14%	1	0	1	0	2	0
Gesamt	197	13	63	32%	60	42	18	30%	85	60	25	29%	104	77	26	25%	11	4	11	4	22	8

Quelle: Ratsinformationssystem, Stand Ende April 2013

Tabelle A 3: Zusammensetzung der Bezirksvertretungen nach Geschlecht

Bezirk	Bezirksvertreter/innen				beratende Teilnehmer/innen			
	m	w	ges.	f%	m	w	ges.	f%
Barmen	12	5	17	37%	10	7	17	41%
Cronenberg	10	5	15	33%	4	1	5	20%
Elberfeld	14	5	19	26%	10	5	15	33%
Elberfeld-West	9	6	15	40%	4	2	6	33%
Heckinghausen	10	5	15	33%	0	1	4	100%
Langerfeld-Beyenburg	13	2	15	13%	3	0	3	0%
Oberbarmen	12	5	17	29%	3	0	3	0%
Ronsdorf	12	3	15	20%	3	2	5	40%
Uellendahl-Katernberg	10	7	17	41%	7	3	10	30%
Vohwinkel	11	4	15	27%	6	2	8	25%
Gesamt	113	47	160	29%	50	23	73	32%

Quelle: Ratsinformationssystem, Stand Dezember 2012

Tabelle A 4: Zusammensetzung der Aufsichtsgremien von Unternehmen und Körperschaften mit Wuppertaler Beteiligung nach Geschlecht

Unternehmen, Körperschaft, Anstalt, Verband	Gremium	Anz. d. v. Rat d. Stadt bestellten Mitglieder	davon		gesamt	
			Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Eigenbetriebe APH und KiJu	Betriebsausschuss	17	14	3	82%	18%
Eigenbetrieb ESW	Betriebsausschuss	13	12	1	92%	8%
Eigenbetrieb GMW	Betriebsausschuss	11	10	1	91%	9%
AWG Abfallwirtschaftsgesellschaft	Aufsichtsrat	9	9	0	100%	0%
EKOCity GmbH	Aufsichtsrat	2	2	0	100%	0%
GWG Gemeinn. Wohn.bauges. mbH	Aufsichtsrat	9	4	5	44%	56%
HELIOS Klinikum Wuppertal GmbH	Aufsichtsrat	3	2	1	67%	33%
Hist. Stadthalle Wuppertal GmbH	Aufsichtsrat	5	2	3	40%	60%
WSW mobil GmbH	Aufsichtsrat	9	8	1	89%	11%
WSW Wuppertaler Stadtw. GmbH	Aufsichtsrat	10	10	0	100%	0%
Wuppertal Marketing GmbH	Aufsichtsrat	3	2	1	67%	33%
Wuppertaler Bühnen GmbH	Aufsichtsrat	8	5	3	63%	37%
Tanztheater Wuppertal GmbH	Beirat	7	3	4	43%	57%
Hotel AG	Aufsichtsrat	9	6	3	67%	33%
WSW Energie & Wasser AG	Aufsichtsrat	7	7	0	100%	0%
Jobcenter Wuppertal AöR	Verwaltungsrat	7	7	0	100%	0%
Stadtparkasse Wuppertal	Verwaltungsrat	10	7	3	70%	30%
Wirtsch.förderung Wuppertal AöR	Verwaltungsrat	7	5	2	71%	29%
Abfallwirtsch.verb. EKOCity KöR	Verbandsrat	3	2	1	67%	33%
Wupperverband KöR	Verbandsrat	2	1	1	50%	50%
Gesamt		151	118	33	78%	22%

Quelle: Angaben der Verwaltung (Beteiligungsmanagement); Stand: 03.12;

(Nur direkte Beteiligungen und nur die von der Stadt Wuppertal entsandten Mitglieder, ohne Stellvertretungen)

Tabelle A 5: Zusammensetzung der Verbandsversammlungen mit Wuppertaler Beteiligung nach Geschlecht

Unternehmen, Körperschaft, Anstalt, Verband	Gremium	Anz. d. v. Rat d. Stadt bestellten Mitglieder	davon		gesamt	
			Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Abfallwirtschaftsverband EKOCity	Verbandsversammlung	6	5	1	83%	17%
Wupperverband, Ratsmitglieder	Verbandsversammlung	19	18	1	95%	5%
Wupperverband, Vertr. der Verwaltung	Verbandsversammlung	8	7	1	88%	12%
Zweckverband Bergische VHS	Verbandsversammlung	8	6	2	75%	25%
Zweckverband VRR	Verbandsversammlung	4	4	0	100%	0%
Gesamt		45	40	5	89%	11%

Quelle: Angaben der Verwaltung (Beteiligungsmanagement); Stand: 03.12.; (Nur direkte Beteiligungen und nur die von der Stadt Wuppertal entsandten Mitglieder, ohne Stellvertretungen)

QUELLENVERZEICHNIS

- Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal. Aktionsplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Wuppertal: Hrsg.: Der Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal, 2011.
- Ratsinformationssystem Wuppertal. [Online] 2012/ 2013. www.wuppertal.de/rathaus/onlinedienste/ris/infobi.php.
- Holtkamp, Lars, Wiechmann, Elke und Schnittke, Sonja. Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. [Hrsg.] Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin: s.n., 2009.
- DAPD. www.t-online.de. [Online] 19. 12 2012. [Zitat vom: 13. 01 2013.] www.regionales.t-online.de/gruen-rot-plant-soll-regelung-fuer-frauenquote-bei-kommunalwahlen/id_61393074/index.
- Landesfrauenrat Baden-Württemberg. Landesfrauenrat: „Volle Kraft voraus – Verfassungsänderung jetzt“ (Pressemitteilung). www.landesfrauenrat-bw.de, Stuttgart: s.n., 8. 3 2013.
- Hiller, Ida. Frauenquoten für Führungspositionen sind notwendig. in: Deutscher Städtetag [Hrsg.]. Gender Mainstreaming Beispiele aus den Kommunen zur Gleichstellung - Arbeitshilfe des Deutschen Städtetages. Berlin und Köln: Deutscher Städtetag, 2012, S. 17-19.
- Kletzing, Uta und Lukoschat, Helga. Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerrinnen Kurzfassung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011, 2. Auflage.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [Hrsg.]. Der Aktionsleitfaden.
- Deutsche Bundesregierung. Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz, Drucksache 17/4308 (neu). [Hrsg.] Deutscher Bundestag. Berlin: s.n., 2010.
- Plenarprotokoll 900, TOP 16. Berlin: Deutscher Bundesrat, 2012. www.bundesrat.de/ckn_320/nn_43984/SharedDocs/Downloads/DE/Plenarprotokolle/2012/Plenarprotokoll-900,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Plenarprotokoll-900.pdf.
- Europäische Kommission, Vertretung in Deutschland. Kommission will 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten bis 2020. Europäische Kommission, Vertretung in Deutschland. [Online] 14. 11 2012. www.ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/10988_de.htm.
- Europäische Kommission. Frauen in Führungspositionen: Kommission schlägt als Zielvorgabe 40 % vor, Pressemitteilung. Europa> Press Room> Press Releases. [Online] www.europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_de.htm.
- Berliner Erklärung. www.berlinererklaerung.de/?#formularanker. [Online] Dezember 2011.
- SPD. Kleine Kommunalakademie für Frauen in Münster erfolgreich gestartet! www.spd-muenster.de. [Online] 01. 05 2012. [Zitat vom: 6. 01 2013.] www.spd-muenster.de/meldung.php?meldung=4822&page=13.
- Dahlerup, Drude und Freidenvall, Lenita. Electoral Gender Quota Systems. Brüssel: Europäisches Parlament, 2008. www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200903/20090310ATT51390/20090310ATT51390EN.pdf.
- Die Landeswahlleiterin Nordrhein-Westfalen. Wahlen in Nordrhein- Westfalen. Kommunalwahlen - Kommunalwahlen am 30.08.2009 - Wahl der Stadträte der kreisfreien Städte und Kreistage der Kreise. [Online] www.wahlergebnisse.nrw.de/kommunalwahlen/2009/Stadtraete_kreistage/index.htm.

