

Handreichung
Mentoring für Frauen
in der Kommunalpolitik



Tandem
in der
Politik

Tandem in der Politik - TiP
Handreichung Mentoring für Frauen
in der Kommunalpolitik

Herausgegeben von der
Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg,
Staffenbergstr. 38, 70184 Stuttgart,
mit Unterstützung des Sozialministeriums Baden-Württemberg

Autorinnen: Annemarie Engelhardt (Aalen),
Sabine Gehrman (Reutlingen), Sabine Schlager (Tübingen)

Gestaltung: Sabine Zürn (Karlsruhe)

Stuttgart 2001



Landeszentrale
für politische Bildung
Baden-Württemberg



Inhalt



Vorwort	S. 4
Was soll Mentoring für Frauen in der Kommunalpolitik leisten? Was ist Mentoring? - Warum brauchen wir Mentoring für Frauen? - Kann auch ein Mann Mentor für eine weibliche Nachwuchskraft sein?	S. 5
Frauen in der Kommunalpolitik: Zahlen, Daten, Fakten Frauen in Kreistagen und Gemeinderäten - Frauen im Bundestag und in Länderparlamenten - Bürgermeisterinnen und Landrätinnen	S. 8
Der Mentoring-Prozess in der Politik Ziele und Voraussetzungen - Karrierefördernde und psychosoziale Aufgaben - Phasen der Beziehung - Anforderung an Mentorinnen und Mentees - Das Matching - Vereinbarungen - Öffentlichkeitsarbeit	S. 16
Wollen Sie ein Mentoring-Projekt starten? Schritte eines Mentoring-Projektes - Bausteine für ein Werbefaltblatt für ein Mentoring-Projekt	S. 21
Ein Blick auf Praxisbeispiele - Erfahrungen nutzen Rheinland-Pfalz - Niedersachsen	S. 24
Texte zum Gleichstellungsanspruch Grundgesetz - Konferenz von Rio - Amsterdamer Vertrag der EU von 1999 - Vierte Weltfrauenkonferenz - Pariser Erklärung von 1999 - Richtlinien und Statuten von Parteien und Wählervereinigungen	S. 26
Literaturangaben	S. 29
Anhang Beispiel: Einladung zu einer Mentoring-Auftaktveranstaltung Die Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg	S. 30



Vorwort

Seit über 10 Jahren fördert die Landeszentrale für politische Bildung das Projekt "Unsere Stadt/unsere Kreis braucht Frauen – wir machen mit!" – ein Seminar-konzept, das Frauen motivieren will, sich stärker ein-zumischen in das politische und öffentliche Leben, ins-besondere wohnortnah. Wir wissen, dass in diesen Seminaren zahlreiche Frauen den Mut und auch den Rückhalt bekamen, sich kommunalpolitisch zu enga-gieren. Regelmäßige Fortbildungen für neue Gemein-derätinnen sind ebenfalls seit Jahren eine wichtige Säule der politischen Frauenbildung der baden-würt-tembergischen Landeszentrale. Trotz des über 50 Jah-re alten GG Art.3 Absatz 2 sind immer noch vorhan-dene Benachteiligungen, Mehrfachbelastungen und Unterrepräsentation von Frauen im öffentlichen Le-ben eindeutig mit Zahlen zu belegen. Ein Weg zu mehr Demokratie in den politischen Gremien ist es, mehr aktive Frauen für die Politik zu gewinnen und ihnen mit Hilfe eines Mentoring – Programmes bessere Start-bedingungen zu verschaffen.

Mit unserer Mentoring – Handreichung verbinden wir die Erwartung, dass dieser Impuls alle verantwortli-chen politischen Kräfte im Land erreicht, um gemein-sam mehr für die gleichberechtigte politische Partizi-pation der Frauen zu tun und damit einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einer geschlechterdemokra-tischen Gesellschaft zu gehen.

Dank der freundlichen Unterstützung des baden-würt-tembergischen Sozialministeriums wurde die Erstel-lung unserer Mentoring – Handreichung ermöglicht. Wir danken den Autorinnen für ihre geleistete Arbeit und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit in Mentoring-Veranstaltungen.

Die nächsten Kommunalwahlen finden 2004 in Ba-den-Württemberg statt. Ein deutlich höherer Frauen-anteil in den kommunalpolitischen Gremien wäre ein Fortschritt für unsere Demokratie.

Siegfried Schiele

*Direktor der Landeszentrale für politische Bildung
Baden-Württemberg*

Christine Herfel

*Referatsleiterin Frauenbildung der Landeszentrale
für politische Bildung Baden-Württemberg*

Was soll Mentoring für Frauen in der Kommunalpolitik leisten?



Ziel und Zielgruppe dieser Broschüre

Diese Mentoring-Broschüre will einen Beitrag zur Gleichstellungspolitik in Baden-Württemberg leisten.

Die Landeszentrale für politische Bildung hat seit langem die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der politischen Macht zu einem wesentlichen Inhalt ihrer politischen Bildungsarbeit gemacht. Das Ziel ist es, dass alle Parteien und Wählervereinigungen sich verstärkt der Unterstützung und Förderung von Frauen für politische Ämter in den Kommunen einsetzen, um endlich mehr gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter in Führungs- und Entscheidungsgremien zu erreichen. Denn: "Eine Demokratie, in der mehr als die Hälfte der Bevölkerung weder in den Regierungen noch in den Parlamenten angemessen vertreten ist, ist erst eine Demokratie am Anfang." (Professor Dr. Helge Pross, 1979)

Auch das Sozialministerium des Landes Baden-Württemberg hat im Vorfeld der Kommunalwahlen 1999 mit seiner Aktion: "Politik ohne Frauen fehlt die bessere Hälfte" mit Plakaten, Informationen und Veranstaltungen für mehr Frauen in den kommunalen Gremien geworben.

Bei der letzten Wahl ist der Frauenanteil nur in der Größenordnung von einem Prozent gestiegen. Baden-Württemberg hat nach wie vor den niedrigsten Frauenanteil in den Kreistagen und Gemeinderäten von allen 16 Bundesländern.

Es besteht also dringender Handlungsbedarf, um die politische Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik zu erhöhen. Dazu ist Mentoring für Frauen eine von mehreren Möglichkeiten.

Die hier vorliegende Broschüre ist eine Handreichung für alle, die das Mentoring für Frauen kennen lernen wollen, die offen sind für neue Wege zur Förderung des politischen Nachwuchses und die konkrete Tipps und Ideen für die Durchführung eines Mentoring-Projektes suchen. Sie wendet sich somit an alle Parteien, Wählerinnen- und Wählervereinigungen, an die Frauenverbände, die Frauenbeauftragten und an die Multiplikatorinnen in der politischen Bildungsarbeit.

Die drei Autorinnen Annemarie Engelhardt, Sabine Schlager und Sabine Gehrman bringen einen breiten Erfahrungshintergrund aus der Kommunalpolitik, der Frauenverbandsarbeit, der Erwachsenenbildung, aus der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Mentoring in der Politik und seiner praktischen Durchführung mit.

Mentoring – was steckt hinter diesem Begriff?

Mentoring ist eine ganz spezielle Methode der Nachwuchsförderung. Es ist eine einfache und effiziente Art, jemanden bei der Übernahme neuer Aufgaben zu unterstützen.

Beim Mentoring wird ein Tandem gebildet aus einer Person mit Erfahrung und einer Person mit Interesse an einem vergleichbaren Karriereweg.

Mentoring ist eine sinnvolle Unterstützungsmöglichkeit, denn Fachkompetenz allein entscheidet nirgendwo über den Zugang zu Ämtern, es sind auch Kontakte notwendig.

Mentoring ist eine Methode, die unter Männern ganz selbstverständlich stattfindet, für Frauen aber (noch) organisiert werden muss, weil wenig weibliche Führungskräfte vorhanden sind.



Mentoring für Frauen in der Kommunalpolitik – warum brauchen wir das ?

Die Idee, Mentoring speziell für Frauen anzubieten, wurde im Bereich der Wirtschaftsunternehmen erstmals entwickelt und erprobt und dann auf andere Bereiche des öffentlichen Lebens übertragen: z.B. Hochschulen, Verbände, Parteien.

Das Ziel von Mentoring für Frauen in der Kommunalpolitik ist es, mehr Frauen für den Einstieg in die Kommunalpolitik zu gewinnen und ihnen diesen Einstieg auch zu erleichtern.

Das Ziel von Mentoring für Frauen in der Kommunalpolitik ist es, den weiblichen Führungsnachwuchs für die Politik zu gewinnen und nicht etwa Starthilfen für besonders Durchsetzungsschwache zu geben.

Frauen in der Politik sind heute zum Glück keine Seltenheit mehr. Dennoch ist die politische Bühne stark männlich geprägt, besonders in der Kommunalpolitik. Nur jedes sechste Mandat in den Kreistagen und Gemeinderäten in Baden-Württemberg wird von einer Frau wahrgenommen.

Es gibt eine große Anzahl sehr motivierter und kompetenter Frauen, die gern ihr Wissen und ihre Erfahrung in politischen Gremien einbringen möchten. Andererseits gibt es erfahrene Kommunalpolitikerinnen, von denen Neueinsteigerinnen eine Menge lernen könnten. Was aber fehlt, sind die selbstverständlichen Gelegenheiten im kommunalen Alltag, bei denen Frauen von Frauen und mit Frauen lernen können.

Denn:

Für das informelle Lernen der Frauen von Frauen ist die Anzahl der Politikerinnen noch zu gering. Frauen, die in die Kommunalpolitik einsteigen wollen, treffen nicht auf ein breites Angebot an Vorbildern und an unterschiedlichen weiblichen Verhaltensmustern, an denen sie sich orientieren könnten.

Auch im vorpolitischen Raum, zum Beispiel in den Vorstandsgremien der großen Vereine und Verbände sind die informellen Netzwerke in aller Regel männlich dominiert. In diesen Netzwerken wird häufig der männliche politische Nachwuchs gefördert.

Durch die größere Verantwortung, die Frauen in der Regel für die Familie übernehmen, und durch traditionelle gesellschaftliche Erwartungen geprägt, sind Frauen auch bei politischen Stammtischen seltener anzutreffen. Auch dort übt sich bisweilen der männliche Politikernachwuchs in die künftige Rolle ein und erhält Zugang zu Hintergrundinformationen.

Die Chancen stehen also nicht sehr gut, dass erfahrene Politikerinnen und Frauen, die in die Politik einsteigen wollen, sich von selbst treffen.

Was ist ein Mentoring-Projekt im Unterschied zum spontanen Mentoring?

Spontanes Mentoring hat es schon immer gegeben. Mehr oder weniger zufällig fällt der Blick von Führungspersonen auf Nachwuchskräfte, denen dann Tipps, Hinweise und Empfehlungen gegeben werden oder denen die Türen zu weiteren karrierefördernden Kontakten geöffnet werden. Wie oben schon ausgeführt, werden Frauen beim spontanen Mentoring in der Politik wesentlich seltener berücksichtigt.

Wenn das Lernen voneinander für mehrere Frauen gezielt organisiert wird, sprechen wir von einem Mentoring-Projekt. Dabei werden Wege dazu eröffnet, dass erfahrene Politikerinnen (Mentorinnen) jeweils eine interessierte Frau (Mentee) für eine bestimmte Zeit in ihre Arbeit einbeziehen und hinter die Kulissen schauen lassen. In begleitenden Seminaren werden die Beziehungen zwischen den Mentorinnen und den Mentees fachlich unterstützend begleitet. Es wird Raum für methodisches Vorgehen und für die Reflexion des Lernprozesses gegeben.

Kann auch ein Mann Mentor für eine weibliche Nachwuchskraft sein, oder klappt das Mentoring für Frauen nur mit Mentorinnen?

Zum einen haben nur Politikerinnen die spezifische Situation von Frauen in der Politik auch persönlich erfahren und können die daraus resultierenden Empfehlungen weitergeben. Zum anderen gibt es auch Wissen, Tipps und Kontakte, die für Männer und Frauen gleichermaßen gelten und die auch ein Mentor an eine Mentee weitergeben kann. Da es sehr viel mehr Männer in Führungspositionen gibt, ist ein Mentoring-Projekt unter Umständen darauf angewiesen, mit Mentoren zu arbeiten. Wenn ein Mann in einer erfolg-

reichen Position sich entscheidet, eine Frau zu fördern, ist das ein guter Schritt.

Diese Broschüre spricht dessen ungeachtet durchgängig von den Mentorinnen. Denn die Autorinnen sehen die großen Vorteile, wenn Frauen von Frauen lernen: Frauen kennen die zusätzlichen Schwierigkeiten und Stolpersteine, die in der Politik aufgrund ihres Geschlechts existieren und sie wissen, wie sie gemeistert oder umgangen werden können. Sie können Auskunft geben über die Grundsatzfragen der Vereinbarkeit von Familie, pflegebedürftigen Angehörigen und Beruf mit einem politischen Ehrenamt. Damit müssen sich Männer viel seltener auseinandersetzen. Außerdem steckt in dem Wort Mentorin ja das Wort Mentor mit drin und kann bei Bedarf mit herausgehört werden.



Frauen in der Kommunalpolitik – Zahlen, Daten, Fakten

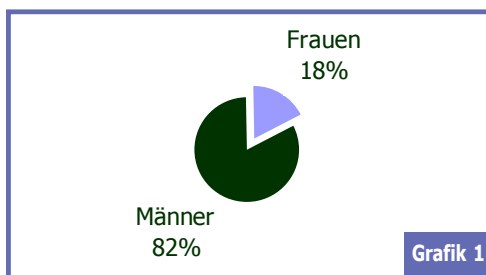


Frauen in den Kreistagen und Gemeinderäten – der Fortschritt ist hier eine Schnecke

Bei den Kommunalwahlen in Baden-Württemberg 1999 ist der Frauenanteil leicht gestiegen (in den Gemeinderäten um 1,1% und in den Kreistagen um 0,8%). Dennoch sind Frauen im Landesdurchschnitt nur zu 13,9% in den Kreistagen und nur zu 18,6% in den Gemeinderäten des Landes vertreten. Von den insgesamt 21.980 kommunalen Mandaten werden nur 3.983 von Frauen wahrgenommen. (siehe Grafik Nr. 1)

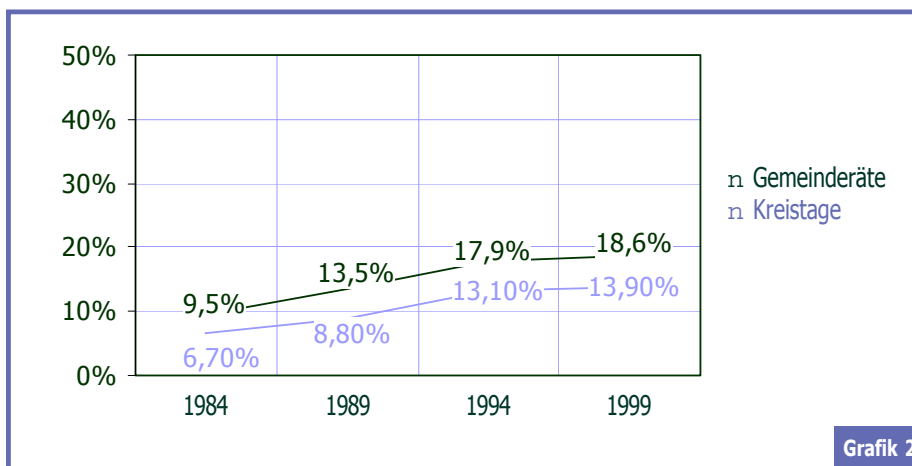
Alle Tabellen und Grafiken zur Kommunalpolitik: Stand Kommunalwahl 1999

Frauen in den Gemeinderäten und Kreistagen



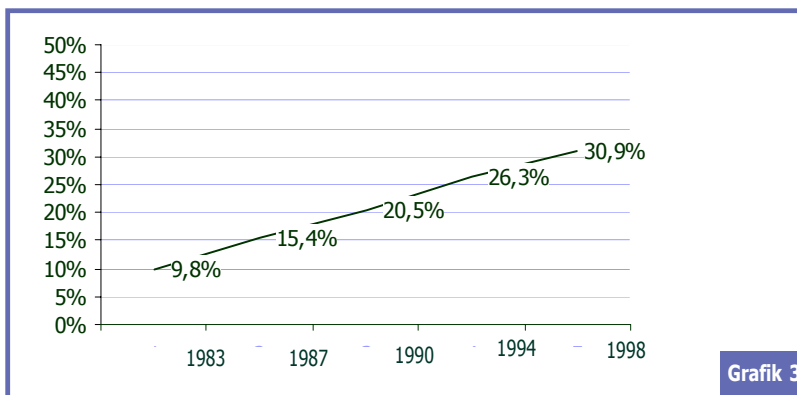
Wenn der Zuwachs an weiblichen Mitgliedern in Zukunft in der gleichen Geschwindigkeit weitergeht wie in der Vergangenheit, dann haben wir noch einen sehr langen Zeitraum bis zur gleichberechtigten Teilhabe an Einfluss und Macht vor uns. (siehe Grafik Nr. 2)

Steigerungsrate des Frauenanteils in Gemeinderäten und Kreistagen seit 1984



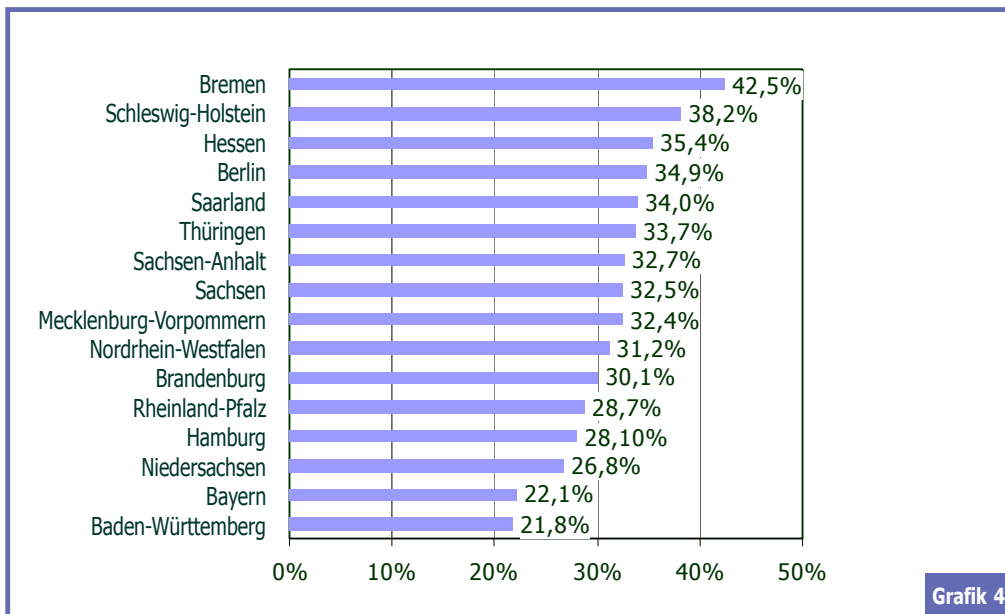
Zum Vergleich: Im Bundestag ist in den vergangenen 20 Jahren der Frauenanteil bei jeder Wahl um ca. 5 Prozent angestiegen und liegt seit 1998 immerhin bei 30%. (Siehe Grafik Nr. 3)

Frauen im Bundestag



In den Länderparlamenten liegt der Frauenanteil derzeit zwischen 21,8% in Baden-Württemberg und 42,5% in Bremen. (Siehe Grafik Nr. 4)

Frauenanteile in den Länderparlamenten

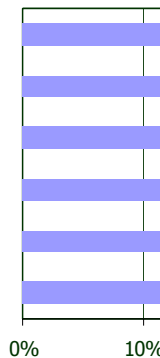


Baden-Württemberg nimmt in der Rangliste der Frauenanteile in den Länderparlamenten den letzten Platz ein. Hier könnte schon auf der kommunalen Ebene gegengesteuert werden. Ein Mandat im Gemeinderat oder im Kreistag ist in vielen Fällen die Grundlage für eine Kandidatur zum Landtag. In den kommunalen Gremien macht der politische Nachwuchs häufig die ersten Erfahrungen mit einem politischen Amt. Auch aus diesem Grund ist es bedauerlich, wenn auf der untersten politischen Ebene der Frauenanteil so gering ist.

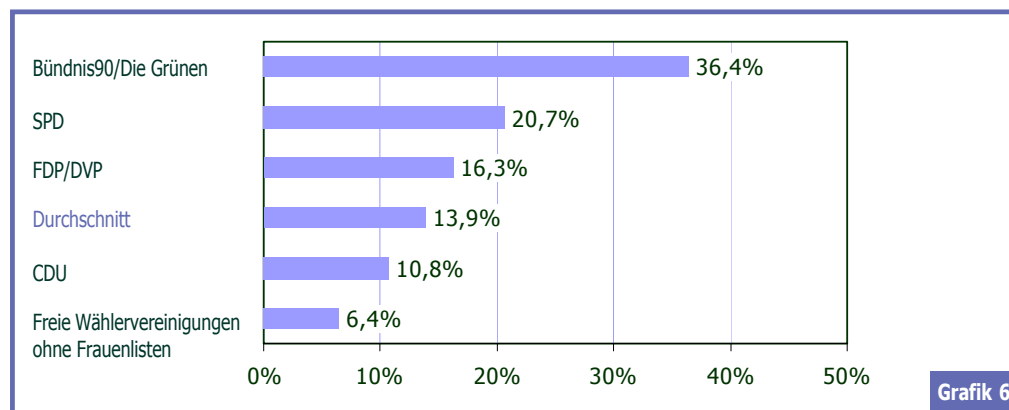
Große Unterschiede zwischen den verschiedenen Fraktionen

Die Frauen in den Gemeinderäten und Kreistagen sind nicht gleichmäßig über die verschiedenen politischen Gruppierungen verteilt. Hinter der durchschnittlichen Frauenquote in den Kreistagen von 13,9% verbirgt sich die breite Spanne von nur 6,4% Frauen bei den Freien Wählervereinigungen und 36,4% bei den Grünen. Und in den Gemeinderäten reicht die Spanne von 13% bei der FDP bis 44,1% bei den Grünen. (Siehe Grafik Nr. 5 und Grafik Nr. 6)

Durchschnittlicher Frauenanteil in den Fraktionen der Gemeinderäte



Durchschnittlicher Frauenanteil in den Fraktionen der Kreistage

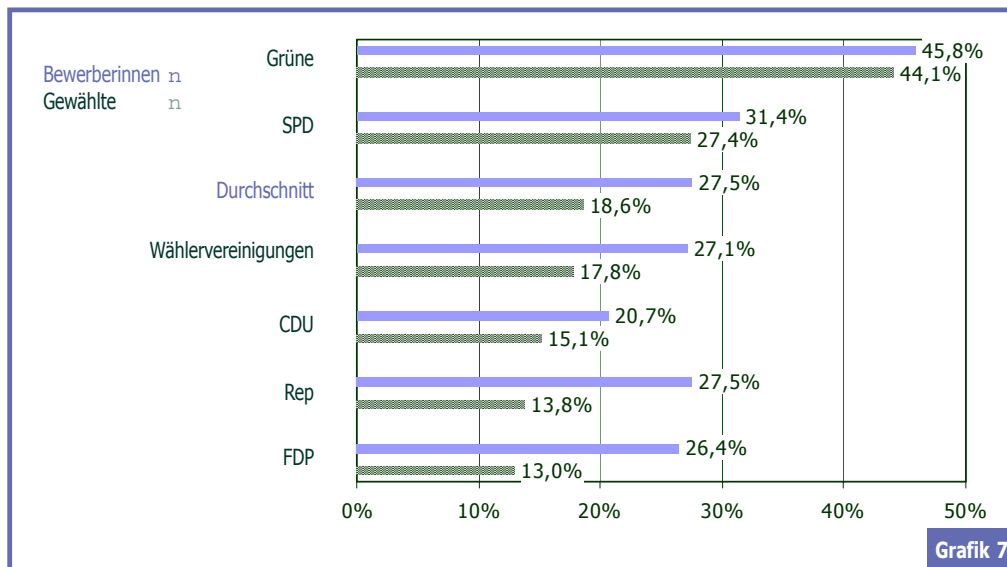




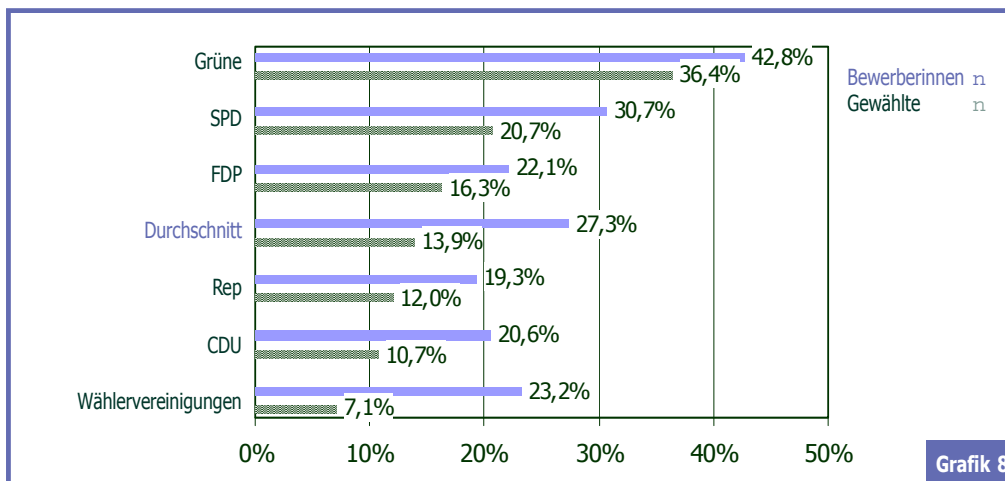
Diese Unterschiede zwischen den einzelnen Parteien und Wählervereinigungen können zweierlei Ursachen haben. Entweder werden von den einzelnen Gruppierungen unterschiedlich viele Frauen aufgestellt, oder die Wählerinnen und Wähler der einzelnen Gruppierungen entscheiden sich mehr oder weniger häufig für die Wahl der auf den Listen aufgeführten Frauen.

Ein Blick auf die Datenlage zeigt: Ausschlaggebend dafür, dass Frauen in den Gemeinderat oder Kreistag gewählt werden, ist beides. Es ist sowohl ihre Anzahl auf der Liste als auch die Neigung bzw. Abneigung der jeweiligen Wählerschaft, die nominierten Frauen auch zu wählen. Bei allen Listen ist der durchschnittliche Frauenanteil im Gremium niedriger als das Angebot an Kandidatinnen. Bei den Grünen ist der Abstand zwischen der Zahl der Bewerberinnen und der Zahl der Gewählten am geringsten. Deren Anhängerschaft hat offensichtlich die größte Neigung, die aufgestellten Frauen auch zu wählen. Die geringste Bereitschaft, Frauen zu wählen, finden wir bei den Wählerinnen und Wählern der Republikaner. 27,5 % Frauen auf den Listen führte trotzdem nur zu einem Frauenanteil von 13,8% in den REP-Gemeinderatsfraktionen. (Siehe Grafik Nr. 7 und Grafik Nr. 8)

Gewählte und Bewerberinnen bei den Gemeinderatswahlen in Baden-Württemberg 1999



Gewählte und Bewerberinnen bei den Kreistagswahlen in Baden-Württemberg 1999



Ausschlaggebend für den Wahlerfolg von Frauen ist aber nicht nur ihre Anzahl auf den Listen und die "Frauenfreundlichkeit" der jeweiligen Wählerschaft. Bedeutend sind auch die Listenplätze, die Frauen einnehmen. Je weiter vorne auf der Liste die Bewerberinnen platziert sind, desto größer ist ihre Chance, auch gewählt zu werden.

Frauen in männerdominierten Fraktionen

Die meisten Gemeinderätinnen sind in ihrer jeweiligen Fraktion in der Minderheitenposition. Gerade die Gruppierungen, die wenig Frauen auf ihren Listen und wenig gewählte Frauen in ihren Fraktionen haben, spielen zahlenmäßig eine herausragende Rolle. Allein in den beiden großen Gruppen: CDU und Freie Wähler mit einem Frauenanteil zwischen 15% und 16% sind 58% aller Gemeinderätinnen zu finden. (Siehe Tabelle Nr. 9)

Quantitative Bedeutung der Fraktionen in den Gemeinderäten

Gruppierung	Sitze absolut	davon Frauen	Frauenanteil in den Fraktionen in %
Freie Wählervereinigungen*	7825	1228	15,7%
CDU	5997	908	15,1%
SPD	2986	908	27,4%
Grüne und Grüne Listen	751	315	41,9%
Alle Sitze	19739	3671	18,6%

*ohne Frauenlisten, ohne Grüne Listen

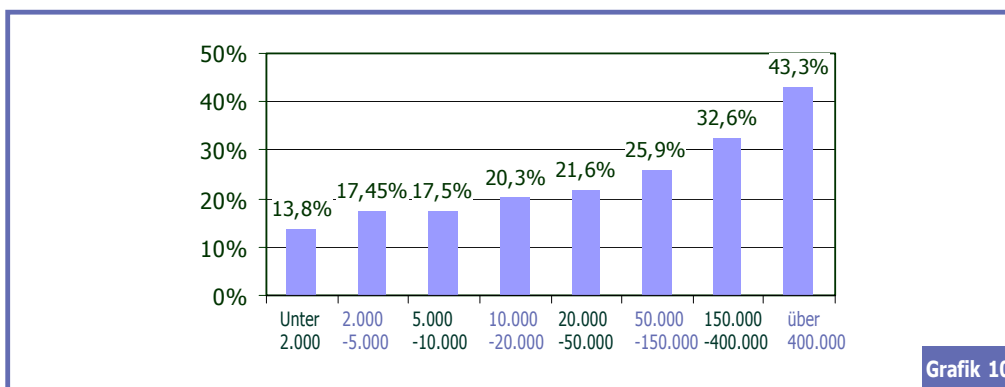
Grafik 9



Gemeinderätinnen: die Ausnahme in kleinen Gemeinden

Es ist bemerkenswert, wie eindeutig der Zusammenhang von Gemeindegröße und Zahl der Frauen in den Gemeinderäten ist. Je kleiner die Kommunen sind, desto geringer ist auch der durchschnittliche Frauenanteil. In Kommunen unter 10.000 Einwohner/innen liegt er nur bei 13,8%. Erst bei Kommunen über 50.000 Einwohner/innen überspringt der Frauenanteil die 25% - Marke. (Siehe Grafik Nr. 10)

Anzahl der Frauen in Gemeinderäten in Zusammenhang mit der Gemeindegröße



In Baden-Württemberg gibt es aber nur 23 Gemeinden mit mehr als 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. 92% aller Gemeinderätinnen sind in kleineren Kommunen mit bis zu 50.000 Einwohner/innen. Und 58% der Frauen haben ein Mandat in Kommunen bis zu 10.000 Einwohner/innen.

Die überwiegende Mehrzahl der Gemeinderätinnen ist in ihrem jeweiligen Gemeinderat also in einer deutlichen Minderheitenposition. (Siehe Tabelle Nr. 11)

Anteil der Frauen im Gemeinderat nach Gemeindegrößen

Einwohner/innen	Anzahl der Gemeinden	Anzahl der Gemeinderatssitze	Frauen absolut
Unter 10.000	816	12.750	2.143
10.000 - 50.000	206	5.941	1.237
50.000 und mehr	23	1.048	292
Alle Kommunen		19.739	3.671

Grafik 11

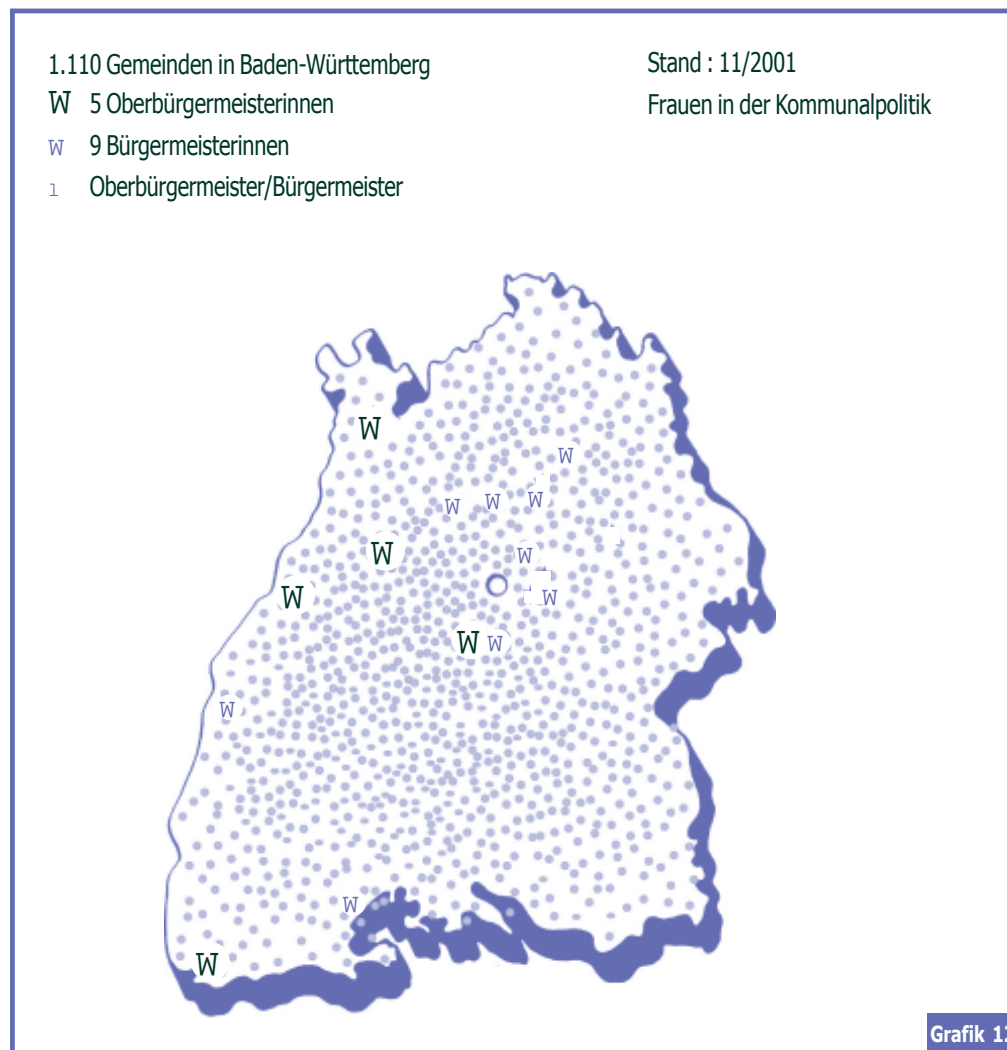
Die Chefinnenetage: Bürgermeisterinnen und Landrätinnen

Ganz oben wird die Luft für Frauen dünn. Rathauschefinnen müssen wir suchen wie Sternschnuppen am Nachthimmel: Es gibt in den 1.110 Rathäusern gerade einmal 9 Bürgermeisterinnen und 5 Oberbürgermeisterinnen (Stand Oktober 2001). (siehe Grafik Nr. 12) Eine Landrätin suchen wir in den 35 Landkreisen vergebens.

Die Rathauschefinnen sind eine solche Besonderheit, dass wir die Kommunen hier namentlich aufführen wollen:

**Eine Oberbürgermeisterin gibt es in:
Heidelberg, Lörrach, Baden-Baden,
Tübingen, Pforzheim.**

**Eine Bürgermeisterin in:
Burgstetten, Gemmrigheim, Freudenthal,
Gschwend, Lichtenwald, Meißenheim,
Neuenstein, Stühlingen, Wannweil.**





Zusammenfassung und Bewertung der Statistiken

Wir sind in Baden-Württemberg noch sehr weit von dem Ziel entfernt, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung und entsprechend ihrer vielfältigen Qualifikationen in den Gremien der kommunalen Selbstverwaltung vertreten sind. Die unterste politische Ebene bleibt hierbei hinter dem Bundestag und dem Landtag zurück. Es gibt zwar beträchtliche Unterschiede zwischen den politischen Gruppierungen und zwischen großen und kleinen Gemeinden, aber in den allermeisten Fällen sind Frauen in den Gemeinderäten und Kreistagen und in ihren jeweiligen Fraktionen deutlich in der Minderheit. Den extremsten Fall von Unterrepräsentanz, nämlich keine Frau im Rat, gibt es in Baden-Württemberg immer noch in 72 Gemeinden (von 1110). In 11 Gemeinden

ist erst gar keine Frau zur Wahl angetreten. Es gibt auch eine ganze Reihe von Fraktionen, die reine Männergremien sind. Außerdem werden die Landratsämter zu 100% von Männern geführt. So kann keine ausreichende demokratische Interessenvertretung von Frauen stattfinden.

Und: In der Politik fehlen viele spezifisch weibliche Kenntnisse und Erfahrungen. Frauen werden wegen ihrer Unterrepräsentanz in den politischen Gremien in der Öffentlichkeit und in den Medien nicht ausreichend wahrgenommen. Ihre öffentliche Wahrnehmung aber ist ein wichtiger Faktor für die Motivation, Frauen zu wählen. Eine weitere Folge der geringen Zahl an Kommunalpolitikerinnen ist auch, dass vielen Frauen die Vorbilder und Ratgeberinnen beim Einstieg in politisches Engagement fehlen. Hier setzt der Mentoring-Gedanke an.

Quelle: Die Zahlen zu Baden-Württemberg stammen vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg



Gerhard Mester

Der Mentoring-Prozess in der Politik



Zum Mentoring gehört zum einen eine Lebenseinstellung oder das gezielte Interesse, die eigenen Erfahrungen und Kompetenzen anderen, in dem betreffenden Bereich unerfahreneren oder jüngeren Menschen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Mentoring beinhaltet zum anderen die Fähigkeit sowie die methodische Kenntnis, dieses Wissen angemessen weitervermitteln zu können, also eine Art „Handwerkszeug“.

Während der erste Schwerpunkt an dieser Stelle vorausgesetzt werden kann, wird im folgenden der zweite Schwerpunkt, nämlich wie eigene Kompetenzen und Erfahrungen möglichst effektiv weitervermittelt werden können, dargestellt.

Mentoring ist in der Regel hierarchisch angelegt. Doch wenn sich Mentorin und Mentee von der Lebens- oder Berufserfahrung ausgehend kompetent gegenüberstehen, ergibt sich oft eine kollegiale Mentoring-Situation. Das heißt, die Mentorin ist der Mentee nur in bestimmten Bereichen von der Erfahrungskompetenz her überlegen, und auch die Mentee kann der Mentorin reflektiert ratgebend – auf deren Arbeit bezogen – zur Seite stehen.

Ziele und Voraussetzungen für das Gelingen

Wenn Mentorinnen die Mentees fördern wollen, sollten sie sich ihrer eigenen Macht und ihres Einflusses bewusst sein und aktiv damit arbeiten. Es gibt, der amerikanischen Unternehmensberaterin Kathy Kram folgend, verschiedene Möglichkeiten, wie Mentorinnen mit Führungskompetenz und Macht ihre Erfahrung weitergeben können.

Es gibt karrierefördernde und psychosoziale Aufgaben, wie Mentorinnen durch ihre Erfahrungen die Mentee unterstützen können, damit diese einen Sinn für ihre Fähigkeiten zu einer erfolgreichen beruflichen oder politischen Persönlichkeit entwickeln lernt. Doch stellt sich der Erfolg von Mentoring nicht automatisch und generell zum Nutzen beider Seiten ein.

Es gibt keine Blanko-Garantie zum Erfolg und Mentoring ist nicht immer für alle und sofort erreichbar. Deshalb haben wir die wichtigsten Anforderungen an Mentorinnen und Mentees auf Seite 17 zusammengestellt.

Karrierefördernde Aufgaben

Fördertätigkeiten: Das sind Tätigkeiten, in denen die Mentorin die Mentee zu Sitzungen, Veranstaltungen und anderen politischen Terminen mitnimmt, zu denen die Mentee sonst keinen Zugang hat. Die Mentorin kann sie dort einführen und weiterempfehlen.

Öffentlichkeit: Die Mentorin wird von der Mentee zu öffentlichen Auftritten begleitet. Der Kontakt zur Presse wird vermittelt und die Mentee kann selbst einen Part übernehmen, um sich in der Öffentlichkeit präsentieren zu können.

Coaching: Die Mentorin gibt der Mentee strategische Ratschläge und Feedback. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Planung von persönlichen und politischen Zielen und dem Aufzeigen von Karrierewegen.

Verantwortung: Die Mentorin trägt gemeinsam mit der Mentee die Verantwortung, wenn bei zu erfüllenden Aufgaben die Fehlleistungen nicht allein bei der Mentee lagen.

Herausfordernde Aufgaben: Die Mentorin sorgt für die Übergabe von anspruchsvollen Aufgaben, an denen sich die Mentee als Vorbereitung auf höhere Positionen üben kann.

Psychosoziale Aufgaben

Vorbildfunktion: Dies ist die umfassendste Form, auf Mentees einzuwirken. Die eigenen Einstellungen, Verhalten, geistigen Werte und Fachkenntnisse bilden die Orientierungsgrundlage der Mentee.

Annahme und Bestätigung: Die gegenseitige Achtung und positive Wahrnehmung ist die Voraussetzung zur Stärkung des Selbstverständnisses und des Selbstvertrauens nicht nur der Mentee, sondern auch der Mentorin.

Ratgeben: Die Mentorin schafft eine vertrauensvolle Ebene, in der die Mentee über eigene Stärken und Fehler reflektieren kann.

Freundschaft: Bisweilen führt die gegenseitige Achtung und Sympathie über die Arbeit hinaus. Sie bereichert die Arbeitssituation und schafft Ebenbürtigkeit.

Die Phasen der Beziehung im Mentoring

Um möglichen Verwirrungen oder Enttäuschungen vorzubeugen, lohnt es sich, die Phasen einer Mentoring-Beziehung zu betrachten. Mentoring ist ein Prozess, das heißt, die Beziehung zwischen Mentorin und Mentee ist ständig in Bewegung. Es gibt nach Kathy Kram vier Phasen der Beziehung.

n In dem ersten Abschnitt, der Einführung in die Mentoring-Beziehung, entwickeln sich die gegenseitigen Erwartungen, es wird verhandelt und Vereinbarungen werden getroffen.

n Im zweiten Abschnitt, der Phase der Vertiefung, wird der Ausbau, die Pflege und die Stabilisierung der Mentoring-Beziehung gelebt.

n Im dritten Abschnitt, der Phase der Trennung, werden zunehmende Autonomiebestrebungen der Mentee sichtbar. Die Möglichkeiten der Förderung durch die Mentorin sind erschöpft. Es kann zu Widerstand gegen die Mentorin kommen oder zu Konflikten um nicht erreichte Ziele oder nicht erfüllte Erwartungen.

n Die letzte Phase gilt der Neuorientierung: Andere Beziehungen werden aufgebaut, ein gleichwertiger Status zwischen Mentorin und Mentee entsteht.

Anforderungen an die Mentorinnen und an die Mentees

Die möglichen Anforderungen sind je nach Einsatzgebiet und Menschentyp unterschiedlich. Wir haben an dieser Stelle einige, uns wesentlich erscheinende Voraussetzungen ausgewählt. Viele sollten wechselseitig gelten, um der Priorität willen sind sie aber bei der einen oder bei der andere Kategorie aufgeführt.

Anforderungen an die Mentorin

Zwischenmenschliche Voraussetzungen:

Bemühen um Offenheit und Vertrauensbildung; Sympathie und Interesse an die Mentee als Mensch. Die Bereitschaft, unabhängig von Arbeit und Alter für eine gleichwertige Beziehung mit der Mentee einzutreten. Die Bereitschaft, persönlich die eigenen Arbeitsfelder und Arbeitsweisen an die Mentee zu vermitteln.

Politische Voraussetzungen:

Erfahrung in einem Parteiamt oder in einem Mandat. Einblick in die politischen und informellen Strukturen und Entscheidungsprozesse von Partei und Politik.

Projektbezogene Voraussetzungen:

Die Klarheit über die persönliche Planung und über Veränderungen in der nächsten Zeit, die das Mentoring-Projekt beeinflussen werden. Den Willen, während des Mentoring-Projekts auch die dafür vereinbarte Zeit und Priorität gegenüber anderen Aufgaben einzuräumen.

Anforderungen an die Mentee

Zwischenmenschliche Voraussetzungen:

Das Bemühen um Offenheit und um Vertrauensbildung; Sympathie und Interesse an der Mentorin als Mensch. Durch eigene Zukunftsplanung die Mentorin so auswählen, dass keine grundlegenden Konkurrenzsituationen zwischen Mentorin und Mentee geschaffen werden.

Politische Voraussetzungen:

Ernsthafte Ambitionen und Ziele in der politischen Arbeit. Klarheit über die nächsten politischen Teilziele.



Projektbezogene Voraussetzungen:
Klarheit über Absichten des Mentorings und die Absicht, sich zu engagieren, damit das Mentoring-Projekt erfolgreich wird.
Keine überhöhten Ansprüche an das Mentoring sowie eine realistische Einschätzung des Projekts.

Das Matching: Mentorin und Mentee werden zusammengebracht

Haben sich interessierte Mentorinnen und Mentees gemeldet, beginnt die Zeit des „Matchens“. Dies bedeutet nichts anderes, als geeignete Paare zusammenzubringen. Dazu gibt es verschiedene Varianten.

Nichtorganisiertes Mentoring: der Kontakt zwischen Mentorin und Mentee wird selbst hergestellt. Das kann zufällig geschehen, weil Mentorin und Mentee sich bereits kennen und sympathisch finden. Dann spricht die eine die andere an und ein nichtorganisiertes Mentoring beginnt – oder, wenn Informationen über ein zukünftiges Mentoring-Programm bekannt sind, melden sie sich bereits als Tandem beim organisierten Mentoring an.

Organisiertes Mentoring: Die Veranstalterinnen werben öffentlich für das Mentoring-Projekt. Der Kontakt zwischen Mentorinnen und Mentees wird von den Veranstalterinnen eines Mentoring-Projektes hergestellt.

Hier gibt es zwei Varianten:

A. Die Auftaktveranstaltung. Die zukünftigen Mentorinnen und Mentees werden zu einer Auftaktveranstaltung eingeladen und gehen im Laufe der Veranstaltung auf ihre Wunschpartnerinnen zu.

B. Der Bewerbungsbogen. Interessierte Mentorinnen und Mentees wenden sich an die Veranstalterinnen und erhalten einen Bewerbungsbogen, den sie beantwortet wieder zurück schicken. Vielleicht beinhalten die Mentoring- Informationsfaltblätter, mit de-

nen im Vorfeld in der Kommune (Rathaus, VHS etc.) geworben wird, bereits einen Bewerbungsabschnitt. Auf Grund der Bewerbungsbögen wählen die Veranstalterinnen nun die Tandems aus und „matchen“ sie, d.h. sie entscheiden, welche Mentorin mit welcher Mentee am effektivsten zusammenarbeiten könnte und informieren beide über die Entscheidung. Ob dies erst bei der folgenden Auftaktveranstaltung geschieht oder bereits davor, bleibt den Veranstalterinnen überlassen. In der Regel passen die Tandems erstaunlich gut zueinander. Sollten Mentorin oder Mentee sich in ihrer Wahl nicht wohl fühlen, müssen sie auf jeden Fall die Möglichkeit haben, wechseln zu können, damit sich die Frustration der jeweils anderen in Grenzen hält und andere Partnerinnen ausgewählt werden können.

Was gehört in einen Bewerbungsbogen?

Je ausführlicher nach dem persönlichen Hintergrund gefragt wird, desto größer ist die Chance auf ein individuelles Profil, was das Matching erleichtert. Auf der anderen Seite gibt nicht jede Frau gerne ausführlich persönliche Informationen an Dritte weiter. Ebenfalls zu beachten ist der damit verbundene Zeitaufwand und die Hürde, diese Zettelflut auszufüllen. Ein kurzer Fragebogen, der vielleicht mit einem Telefonat verknüpft werden kann, wenn noch Informationen notwendig sind, spart Papier- und Portokosten.

Aufgenommen werden sollten beispielsweise:

- n Die persönlichen Daten (Name, Alter, Adresse, Familienstand)
- n Die Erreichbarkeit über : Telefon, Fax, E-mail
- n Schulabschluss, Ausbildung, Studium oder Berufstätigkeit
- n Engagements im ehrenamtlichen Bereich
- n Politische Erfahrung
- n Wunsch, von einer bestimmten Partei gefördert zu werden

- n Interessenschwerpunkte (Hobbies)
- n Zielvorstellung (was will ich als Mentee lernen, was kann ich als Mentorin weitergeben.)
- n bei Mentees: wenn bereits bekannt, erwünschte Mentorin
- n bei Mentorin: wenn bekannt, Wünsche an die Mentees
- n Der Einsendeschluss des Bogens an die Organisatorinnen

Zum Thema Konkurrenz:

Beim Matchen muss darauf geachtet werden, dass die Mentee nicht bei dem, was sie anstrebt, ihrer Mentorin ins „Gehege“ kommt oder etwa ihren Posten anstrebt.

In jedem Bereich, in dem Mentoring praktiziert wird, wird auf eine angemessene Distanz zwischen Mentorin und Mentee geachtet: Räumlich oder hierarchisch.

Am unproblematischsten sind Tandems mit Mentorinnen, die ihre Position bereits erreicht haben, daraus ausscheiden oder sicher ihren Posten einnehmen. Es kann unterschiedliche Vorstellungen zum Thema Konkurrenz geben, aber für eine Mentorin, die ihren Erfahrungsschatz einer Mentee unentgeltlich zur Verfügung stellt, ist nichts schmerzlicher, als von gerade dieser zu ihrem Nachteil überflügelt zu werden.

Deshalb ist wichtig, dass sich die Mentee auch über ihre Ziele im Klaren ist und sich nicht mit einer Mentorin, deren Posten sie etwa anstrebt, matchen lässt.

Wenn die Konkurrenzsituation ausgeschlossen ist, haben gerade auch Mentorinnen eine Menge zu gewinnen. Eine engagierte Mentee unterstützt die Mentorin, indem sie ihr neue Anregungen bietet, ihre Mithilfe in bestimmten Projekten anbietet, die Arbeit und Mentorinnentätigkeit der Mentorin achtet und wertschätzt und ihr ehrliche Rückmeldung gibt.

Die Vereinbarung zwischen Mentorin und Mentee

In der Praxis hat sich immer wieder als sinnvoll, ja grundlegend erwiesen, die gemeinsame Absprache zwischen Mentorin und Mentee schriftlich festzuhalten. Der Begriff des „Vertrags“ ist dabei zunehmend problematisiert worden, da die Mentoring-Beziehung von beiden Seiten freiwillig ist und von der Mentorin unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird. Ein Vertrag würde dann ein Einklagen von festgeschriebenen Zielen suggerieren. Wir sprechen deshalb von einer Vereinbarung.

Allgemeines

Jede Mentoring-Vereinbarung kann für jedes Paar individuell gestaltet werden.

Eine schriftliche Fixierung von gemeinsamen Zielen ist notwendig, damit diese von beiden Seiten jederzeit überprüfbar sind.

Jede schriftlich gesetzte Vereinbarung kann wieder verändert oder modifiziert werden.

Die Vereinbarung beinhaltet konkrete Rahmenbedingungen und Ziele, die gemeinsam festgelegt werden und realisierbar sind.

In der Vereinbarung soll eine gemeinsame Ansprechpartnerin für die Klärung von möglichen Konflikten benannt werden.

Rahmenbedingungen

Personalien: Name, Telefon, Adresse bzw. Ort der Aktivitäten von Mentorin und Mentee

Kontakte: Treffpunkte (wo, wann, wie oft, wie lange), wie soll kontaktiert werden (persönlich, Telefon, E-mails etc, Uhrzeiten und Ausschlusszeiten)

Kosten: Wer trägt evtl. Fahrtkosten, Spesen etc. ?

Dokumentation der Kontakte: Wann, wie oft, welches Thema, Vereinbarungen.

Privatsphäre und Verantwortung: Respektvoller Umgang mit der Privatsphäre der Mentoring-Partnerin und vertraulicher Umgang mit ihren Informationen sollten vorher besprochen werden.

Ziele

Die Ziele sollen möglichst konkret, zeitlich eingegrenzt und überprüfbar formuliert werden. Ziele können sein: Bestimmte Politik- und Arbeitseinblicke zu erhalten, die keine Fachtagung anbietet.

Bestimmte Gremien und/oder Ereignisse zu besuchen, in denen die Mentorin als „Türöffnerin“ fungiert.

Bestimmte Aktivitäten der Mentee miteinander zu reflektieren, Rückmeldung zu geben.

Zu bestimmten Vorhaben die Mentee strategisch zu beraten.

Bestimmte Gremien, Ämter oder Positionen anzustreben (dies kann natürlich auch im mündlichen Ab-sprachebereich bleiben).

Mögliche Gesprächsthemen

Persönliche Themen:

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt/Parteiarbeit. Der Umgang mit Öffentlichkeit und individueller Lebensweise. Die persönlichen Beweggründe, in einer Partei aktiv zu sein oder sich im Ehrenamt zu engagieren.

Themen des Umgangs:

Wie lauten die informellen Regeln der Gremienarbeit, in der Öffentlichkeit, in der Fraktion etc. Wie gehe ich mit Nichtanerkennung meiner Leistungen oder Medienaufmerksamkeit um, wie mit Anmache von männlichen Kollegen.

Themen der Weiterqualifikation:

Welche Seminare, welche Aneignung von Fachkenntnissen sind wichtig für meine politische Arbeit und meine Ziele?

Themen über Strukturen:

Wer ist wer im Machtgefüge der Politik, Kenntnisse über die Menschen in der Partei, Namen und Gremien, die für die eigenen Ziele wichtig sind. Wie bilde ich oder schließe ich mich Netzwerken an. Wie bilde ich Mehrheiten, um mich bekannt und meine Ziele umsetzbar zu machen.

Die Öffentlichkeitsarbeit

Ohne kräftige Öffentlichkeitsarbeit wird es vermutlich nicht gelingen, genügend Interessentinnen für ein Mentoring-Projekt zu gewinnen.

Der Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz des Mentorings für Frauen steigen mit jedem weiteren Projekt an und erreichen immer weitere Bevölkerungskreise. Damit wird ein Schneeballeffekt eingeleitet, durch den weitere Institutionen vom Mentoring für Frauen überzeugt werden und durch den immer mehr Frauen andere Frauen begleiten können.

Was gehört zu einer effektiven Öffentlichkeitsarbeit?

Die jeweiligen Dachorganisationen der Initiatorinnen des Mentoring-Projektes können mit Plakaten, Faltblättern, im Internet und Presseterminen auf das Mentoring-Projekt aufmerksam machen und dafür werben.

Mandatsträgerinnen und politisch aktive Frauen können persönlich angeschrieben werden, um für eine Mentorinnentätigkeit gewonnen zu werden.

Um eine möglichst gute Medienpräsenz zu erreichen, sind bekannte Repräsentantinnen und Repräsentanten aus dem öffentlichen Leben für die Veranstaltungen förderlich. Eine möglichst große Veranstaltung zu Beginn des Projektes weckt Aufmerksamkeit.

Was gehört nicht in die Medien ?

Die aktuelle Arbeit am Mentoring-Prozess und der Erfahrungsaustausch benötigen einen Schutzraum, der keine Öffentlichkeit verträgt



Wollen Sie ein Mentoring – Projekt starten?

Die einzelnen Schritte eines Mentoring-Projektes für Frauen in der Kommunalpolitik

Auch wenn die örtlichen Gegebenheiten sehr verschieden sind, so gibt es doch Grundelemente, die Bestandteil jedes Mentoring-Projektes sind. Das folgende Raster soll die Planung und Umsetzung eines Mentoring-Projektes in Baden-Württemberg für Frauen erleichtern.

Abklärung der Rahmenbedingungen

Zielgruppe, Finanzen, Ort der Durchführung, dezentrale oder zentrale Veranstaltungen, gegebenenfalls Kinderbetreuung, Dauer des Projekts (6-12 Monate) und Art und Umfang der Öffentlichkeitsarbeit festlegen; eine Person für die Dokumentation (etwa eine Diplomandin) sowie die verantwortlichen Personen für jeden Zuständigkeitsbereich benennen.

Der öffentliche Start des Projektes: Informationsveranstaltung

Einladung an die Zielgruppe und Multiplikatorinnen, Werbung durch Plakate und mit Hilfe von Presse und Rundfunk. Einstieg durch ein Referat zur Information, Motivation und Entscheidungshilfe. Eine Referentin, die sich bereits einen Namen gemacht hat, fördert das Interesse an der Informationsveranstaltung.

Ausschreibung für Mentorinnen und Mentees

Werbung durch Plakate und durch gezielt gestreute Info-Faltblätter an Vereine und Gruppen, Parteien und Wählervereinigungen, Stadtverwaltung, Gemeinderat; außerdem sollte über Presse, Radio und gegebenenfalls Lokalfernsehen für die Teilnahme geworben werden.

Matching: die Tandems werden gebildet

A. Entweder ist ein Bewerbungsbogen im Info-Faltblatt vorhanden, dann schicken die interessierten Mentorinnen und Mentees ihn ausgefüllt an die Organisatorinnen zurück. Oder eine Kontaktadresse ist bekannt, die den Fragebogen auf Anfrage zuschickt. Dann beginnt die Auswertung der Bewerbungsbögen.

Welche Mentee passt zu welcher Mentorin (Sympathie, Typ, Interessenslage, Konkurrenz). Die zukünftigen Paare werden informiert.

B. Es gibt auch die Möglichkeit, ohne Bewerbungsbogen für eine Auftaktveranstaltung zu werben, zu der interessierte Mentorinnen und Mentees öffentlich eingeladen sind und sich dort selbst als Tandem zusammenfinden können.

Auftaktveranstaltung

Ist die Variante mit dem Bewerbungsbogen angewandt worden, findet nun eine Auftaktveranstaltung statt, in der die zusammengeführten Tandems sich kennen lernen und unter fachlicher Anleitung die jeweiligen Rahmenbedingungen klären, "Spielregeln" des Mentorings sowie die Mentoring-Vereinbarung erarbeiten.

Sind keine Bewerbungsbögen vorhanden, muss auf der Auftaktveranstaltung zunächst die Aufgabe des Matching gelöst werden.

Zwischenveranstaltungen

Während der Projekt-Phase sollten auf jeden Fall zwei bis drei Zwischenveranstaltungen stattfinden, damit die Mentorinnen und die Mentees nicht mit dem Prozess des Mentorings und seinen unterschiedlichen Anforderungen und Unsicherheiten auf sich allein gestellt bleiben. In den Veranstaltungen werden sie mit professioneller Begleitung immer wieder Raum für gezielten Austausch und Reflektion unter den Mentorinnen einerseits und den Mentees andererseits erhalten, was auch der Netzworfbildung zugute kommt. Darüber hinaus können mit den Mentorinnen und Mentees thematisch abgestimmte Einzelveranstaltungen (z.B.: Konfliktlösungsstrategien, Frauen in Führungspositionen, Zeitmanagement) oder Workshops (z.B.: Rhetorik, politische Laufbahnplanung) mit dafür ausgewählten Referentinnen stattfinden.

Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung beinhaltet Rückmeldungen und eine Endauswertung für die Dokumentation, eine Pressekonferenz – und ein schönes Fest !

Bausteine für ein Werbefaltblatt

Ein Werbefaltblatt für ein Mentoring-Projekt sollte sinnvoller Weise folgende Bestandteile enthalten: Titel, Veranstalterinnen und Veranstalter, Logo; Begründung für Mentoring in der Kommunalpolitik; Definition der Zielgruppe, die angesprochen werden soll; Beschreibung des Mentoring-Prozesses; Skizze des geplanten Projektablaufs, gegebenenfalls mit Terminangaben; Rückmeldebogen für Teilnehmerinnen; Kontaktadresse der Veranstalterinnen und Veranstalter.

Im Folgenden werden für die einzelnen Elemente Beispieltex te aufgeführt:

Titel des Projektes und Veranstalterinnen und Veranstalter:

z.B. "Politikerinnen fördern den Nachwuchs - das Mentoring Projekt des Kreisverbandes der Partei xy"
oder: "Mehr Frauen in die Politik - das Mentoring-Programm der kommunalen Frauenbeauftragten in der Region xy"

oder "Mentoring für Frauen in der Kommunalpolitik - ein Projekt der Landeszentrale für politische Bildung in Kooperation mit yx"

oder "Einstieg in die Kommunalpolitik - Frauen lernen von Frauen - ein Mentoring-Projekt aller Parteien und Wählervereinigungen im Landkreis xy".

Begründung für das Mentoring in der Kommunalpolitik

z.B. "Frauen sind in der Kommunalpolitik stark unterrepräsentiert. Deshalb wollen wir etwas dafür tun, dass mehr Frauen den Schritt in die kommunalpolitische Verantwortung wagen."

oder: "Frauen, die in die Kommunalpolitik einsteigen wollen, können nicht in gleicher Weise wie Männer auf informelle Netzwerke zurückgreifen; deshalb wollen wir etwas dafür tun, dass Frauen von Frauen lernen können."

oder: "Weil es in der Kommunalpolitik weit mehr Männer als Frauen gibt, können wir uns nicht darauf verlassen, dass Nachwuchspolitikerinnen zufällig einer erfahrenen Frau begegnen, die ihnen die Erfahrungen weitergibt."

Die Zielgruppe für den Mentoring-Prozess

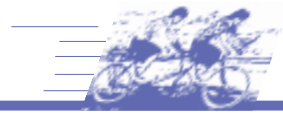
z. B. "Als Mentee können teilnehmen: Frauen jeden Alters, die sich überlegen, künftig mehr Verantwortung in der Kommunalpolitik zu übernehmen und Frauen, die frisch in die Kommunalpolitik eingestiegen sind und noch mehr in ihr Mandat hineinwachsen wollen. Als Mentorin können teilnehmen: erfahrene Kommunalpolitikerinnen oder Verwaltungsfachfrauen, die Zeit einbringen können und über die Kompetenz verfügen, Wissen und Fähigkeiten weiterzugeben." oder: " Die teilnehmenden Mentees sollen Frauen sein, die von erfahrenen Politikerinnen lernen wollen und die erwägen, in Zukunft ein politisches Mandat zu übernehmen. Die teilnehmenden Mentorinnen sollen Erfahrungen in einem politischen Amt oder Mandat gesammelt haben und über die Zeit und die Bereitschaft verfügen, Wissen, Können und Strategien an eine Nachwuchspolitikerin weiterzugeben."

Beschreibung von Mentoring

z.B. "Mentoring ist eine anerkannte Strategie zur Weitergabe von Erfahrungen und Kompetenzen an den politischen Nachwuchs."

oder: "Mentoring für Frauen in der Politik ist ein Prozess, in dem eine etablierte Politikerin für eine bestimmte Zeit die politische Entwicklung einer Frau unterstützt, die eine Position anstrebt oder diese erst seit kurzer Zeit inne hat."

oder: "Mentoring fördert den Einstieg von Frauen aus unterschiedlichen Altersgruppen in die Politik, indem erfahrene Mentorinnen politisch interessierte Frauen in die jeweilige politische Tätigkeit einbeziehen." oder: "Mentoring ist eine Beziehung zwischen der Mentorin (Politikerin) und der Mentee (Nachwuchs) auf Zeit. Im Austausch werden Erfahrungen weitergegeben und Karrierestrategien erörtert."



Projekttablauf

z.B.
Offizielle Auftaktveranstaltung
Bewerbungsverfahren für Mentorinnen und Mentees
Begleitveranstaltungen während des Projektes
Abschluss des Projektes

Elemente eines Rückmeldeabschnittes für Mentees bzw. Mentorinnen

z.B.
Ich bewerbe mich für die Teilnahme am Mentoring-Projekt, als Mentorin, als Mentee (nicht Zutreffendes bitte streichen)
Name, Vorname
Adresse
Tel, Fax, E-mail

Alter
Familienstand, Kinder
Politisches Amt
Eigene Parteizugehörigkeit
Gewünschte Parteizugehörigkeit
der Partnerin
Mobil im Raum
Berufsausbildung und Berufstätigkeit
Bisheriges gesellschaftliches
Engagement
Politische Interessenschwerpunkte
Bemerkungen

Kontaktadresse der Initiatorinnen

nach Möglichkeit mit Tel. Fax und E-mail

Ein Blick auf Praxisbeispiele – Erfahrungen nützen



Zwei Bundesländer, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen haben in den vergangenen 2 Jahren Mentoring-Projekte initiiert und durchgeführt. Erste Erfahrungen liegen vor und sind bzw. werden derzeit ausgewertet und dokumentiert.

Das Mentoring-Projekt für Frauen in der Politik in Rheinland-Pfalz

Das Mentoring-Projekt "Mehr Frauen in die Politik! Politikerinnen fördern den Nachwuchs" wurde zentral vom Ministerium für Kultur-, Jugend, Familie und Soziales in Rheinland-Pfalz initiiert und durchgeführt, ausgewertet und begleitend weitergeführt. Es war überparteilich ausgerichtet und umfasste alle politischen Ebenen.

Ziel des Projektes war es, durch erfahrene Politikerinnen

- n Frauen für politisches Engagement zu gewinnen,
- n sie zu begleiten,
- n zu beraten
- n und sie in die politische Tagesarbeit einzubeziehen.

Das Rahmenprogramm umfasste

- n eine Informationsveranstaltung
- n eine Auftaktveranstaltung, den Kennlerntag der Mentorinnen und Mentees
- n die Arbeitsphase von Mentorinnen und Mentees
- n den Projektabschluss

Das Projekt begann im April 1999 und sollte im Dezember 99 offiziell abgeschlossen sein. Die Resonanz unter den rund 38 Mentorinnen und

45 Mentees war so positiv, dass das Ministerium im Anschluss ein zweijähriges Begleitprogramm aufgelegt hat, in dem Mentorinnen und Mentees sowie weitere interessierte Bewerberinnen die Möglichkeit erhalten, an Seminaren und Workshops teilzunehmen und ein Netzwerk aufzubauen.

Das Projekt ist inzwischen ausgewertet und wird in einer Broschüre "Politik ist ein Handwerk, und Mentorinnen helfen es zu lernen" ausführlich vorgestellt.

Das besondere Profil

- n Intensive Öffentlichkeitsarbeit
- n das Mentoring-Projekt umfasst alle politischen Ebenen
Europa – Bund – Land – Kommune
- n die Planung, die Organisation, die Durchführung und die Nachbereitung werden zentral vom Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen durchgeführt.

Information

Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen
Karin Drach
Telefon: 0 61 31 / 16 41 94
Telefax: 0 61 31 / 16 46 36
E-mail: karin.drach@mjff.rlp.de

Das Mentoring-Projekt für Frauen in der Politik in Niedersachsen

Das Mentoring-Projekt des Niedersächsischen Ministeriums für Frauen, Arbeit und Soziales ist ein Schwerpunkt in der Kampagne: "Mehr Frauen in die Kommunalpolitik".

Ziel des Projektes war es,

- n Frauen den Weg in die Kommunalpolitik zu erleichtern,
- n sie zur Übernahme politischer Funktionen und Ämter zu ermutigen
- n und sie dabei zu unterstützen.

Das Mentoring-Projekt wurde mit drei Partnerinnen, der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung und Frauenbeauftragte, der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten Niedersachsens und dem Landesfrauenrat Niedersachsen überparteilich durchgeführt.

Von diesen Kooperationspartnerinnen wurden in einer Arbeitsgruppe die Bausteine des Projektes entwickelt.

Für die Durchführung sowie für die Begleitung der Mentoring-Tandems wurde ein Organisationsteam aus einer Vertreterin des Ministeriums, einer Vertreterin der Vernetzungsstelle und einer Sprecherin der LAG gebildet.

Dieses Team begleitete das Projekt und seine Teilnehmerinnen und Teilnehmer kontinuierlich über die gesamte Laufzeit.

Eine Mitarbeiterin der Vernetzungsstelle war eine ständige Kontakt- und Ansprechpartnerin für die Beteiligten.

Die Vernetzungsstelle organisierte auch federführend das Rahmenprogramm:

- n Auftaktveranstaltung
- n Dezentraler Workshop für die Tandems

- n Unterzeichnung der Vereinbarung
- n Klärung der gegenseitigen Erwartungen
- n Planung der gemeinsamen Aktivitäten sowie die
- n Besprechung der Häufigkeit und Art des Austausches.
- n Feedback – Veranstaltungen (Mitte des Projektes für Mentorinnen und Mentees)
- n Abschlussveranstaltung
- n Dokumentation

Das Mentoring-Projekt entwickelte sich im Zeitrahmen von April 2000 bis Dezember 2000. Rund 208 Mentorinnen und Mentoren arbeiteten mit etwa 187 Mentees.

Zur Zeit wird das Projekt ausgewertet und dokumentiert. Über eine Weiterführung wird nachgedacht.

Das besondere Profil

- n Die regionale und kommunale Ebene ist im Blick.
- n Das Projekt wird von starken Kooperationspartnerinnen konzipiert, getragen und durchgeführt.
- n Die kommunalen Frauenbeauftragten übernehmen eine tragende Rolle und sind wichtige Projektpartnerinnen.
- n 80 männliche Mentoren sind am Projekt beteiligt.

Informationen

Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales

Ansprechpartnerin: Frau Nicole Ewert

Telefon: 05 11/120 – 29 62

Telefax: 05 11/120 – 30 92

E-mail: nicole.ewert@msas.niedersachsen.de

Texte zum Gleichstellungsanspruch –



Gesetze, Richtlinien, Erklärungen und Beschlüsse auf internationaler, europäischer und auf Bundesebene wurden in den vergangenen zehn Jahren zu wichtigen Bausteinen für eine Plattform, von der aus Frauen ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen und in Entscheidungsgremien begründen und ausbauen können.

Es bedeutet Stärkung, den rechtlichen Rahmen und den Stand der Entwicklung auf internationaler und nationaler Ebene zu kennen. Das Einfordern und Umsetzen bedeutet harte Arbeit an einer partnerschaftlichen und damit gerechteren Weltordnung.

Gesetze, Richtlinien und Erklärungen

Grundgesetz, Artikel 3 Abs. 2 GG 1949 und Ergänzung 1994

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin!“

1994 wurde der Grundgesetzartikel vor allem durch das Engagement von Frauen mit dem Handlungsauftrag an den Staat in Sachen Gleichberechtigung ergänzt.

Konferenz von RIO 1992

Stärkung wichtiger Gruppen - Kapitel 28, 2 d:

„Alle Kommunen in jedem einzelnen Land sollen dazu angehalten werden, Programme durchzuführen und zu überwachen, deren Ziel die Beteiligung von Frauen und Jugendlichen an Entscheidungs-, Planungs- und Umsetzungsprozessen ist.“

Der Text fordert die Leitungen der Kommunen zum Handeln auf. Frauen sollen gezielt angesprochen und in die laufenden Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Andererseits ist der Text für Frauen, die z. B. im Prozess der Lokalen Agenda 21 mitwirken, eine Grundlage um den ökonomischen, sozialen und ökologischen Dimensionen der Nachhaltigkeitdiskussion das Kriterium der Geschlechter-

gerechtigkeit hinzuzufügen und einzu-fordern.

Vierte Weltfrauenkonferenz 1995

Aktionsplattform Kap. III

Hauptproblembereiche, Ziff. 41

„Die Förderung der Frau und die Herbeiführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind eine Frage der Menschenrechte und eine Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit und dürfen nicht isoliert als reine Frauenfrage gesehen werden. Nur über diesen Weg ist der Ausbau einer bestandsfähigen, gerechten und entwickelten Gesellschaft möglich. Machtgleichstellung der Frau und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind Grundvoraussetzungen für die Herbeiführung politischer, wirtschaftlicher, kultureller und ökologischer Sicherheit unter allen Völkern.“

Die Teilhabe von Frauen an der Macht ist zu einem der wichtigen Nachbereitungsschwerpunkte der vierten Weltfrauenkonferenz geworden.

Europäische Union:

Amsterdamer Vertrag 1999, Artikel 3 Absatz 2
Hier wurde rechtlich verbindlich für den Aufgabenbereich der EU festgelegt:

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Im Vertrag von Amsterdam bekommt die Forderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Art. 2 eine neue Qualität.

Der Gender-Mainstreaming-Ansatz, den die EU bei allen Maßnahmen seit 1997 verfolgt, bekommt damit seine Grundlage.

Europäische Konferenz von Paris - Pariser Erklärung 1999

Die Pariser Erklärung, verabschiedet von den Ministerinnen und Ministern aus 13 EU-Mitgliedsstaaten am 17. April 1999, gehört zu den wichtig-

sten Dokumenten, die pointiert Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in Entscheidungspositionen benennen und einen Aktionsplan einfordern. Er sieht sieben Schwerpunkte vor, fünf davon beschäftigen sich explizit mit der politischen Teilhabe:

“Definition einer Strategie des globalen Handelns und der Partnerschaft”

Der Staat, die Parteien, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften und die Verbände werden aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, welche die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen gewährleisten.

“Einrichtung eines statistischen Instrumentariums”

Den Erstellungen von Untersuchungen und Statistiken, die Ungleichheiten sichtbar machen, wird große Bedeutung beigemessen. Die Aufdeckung von Ungleichheit durch quantitative und qualitative Analysen könnte die Praktiken der Akteure ändern und dazu führen, bisher unbekannt oder tolerierte Missverhältnisse in Frage zu stellen.

“Einwirkung auf die Wahrnehmung des Frauenbildes in der Gesellschaft”

Vorbilder von Frauen und Männern werden durch die Familie, die Erziehung und die Medien weitergegeben. Um Hindernisse für eine besser Rollenverteilung zu beseitigen, müsste auf die verschiedenen Ebenen Einfluss ausgeübt werden.

“Erneuerung der Demokratie”

Frauen machen über die Hälfte der Bevölkerung aus. Auf ihre Beteiligung zu verzichten, wäre ein Verlust für die Gesellschaft insgesamt. Die Erweiterung der Demokratie erfordert, dass der Zugang der Frauen zu politischen Mandaten und Ämtern durchgesetzt wird.

Den genannten Schwerpunkten folgen jeweils detaillierte Handlungsempfehlungen.

Rahmenbedingungen von Parteien und Wählervereinigungen zur Nominierung von Frauen

CDU

§ 15 im Statut (Bundesparteitag 1996), Auszug:

(1) “Der Bundesvorstand und die Vorstände der Landes-, Bezirks-, Kreis-, Stadt-/Gemeinde-, bzw. Stadtbezirksvorstände und der Ortsverbände der Partei sowie der Vorstände der entsprechenden Organisationsstufen aller Bundesvereinigungen und Sonderorganisationen der CDU sind verpflichtet, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der CDU in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich durchzusetzen.

(2) Frauen sollen an Parteiämtern in der CDU und an öffentlichen Mandaten mindestens zu einem Drittel beteiligt sein.

(3) Bei der Aufstellung von Listen für Kommunal- und Landtagswahlen, für die Wahlen zum Deutschen Bundestag und zum Europäischen Parlament soll das vorschlagsberechtigte Gremium unter drei aufeinanderfolgenden Listenplätzen mindestens eine Frau vorschlagen. ...”

SPD:

Organisationsstatut/Wahlordnung

(Quotenbeschluss beim SPD-Bundesparteitag 1988)

Auszug:

§ 11 Organisationsstatut

“... In den Funktionen und Mandaten der Partei müssen nach Maßgabe dieses Statuts und der Wahlordnung Frauen und Männer mindestens zu je 40 % vertreten sein. ...”

§ 4 Wahlordnung

(1) „... Um zu erreichen, dass Männer und Frauen zu mindestens 40 % in den Parlamenten und kommunalen Vertretungskörperschaften vertreten sind, werden auf allen Organisationsebenen satzungsmäßige Vorkehrungen getroffen.

(2) Für die Wahl zum Deutschen Bundestag wird die angemessene Vertretung von Frauen und Männern

durch die Aufstellung von Landeslisten gesichert. Die Aufstellung der Landeslisten erfolgt alternierend: Eine Frau, ein Mann, beginnend mit dem Spitzenkandidaten oder der Spitzenkandidatin, jeder 5. Platz kann entweder mit einer Frau oder einem Mann besetzt werden."

FDP:

Keine Regelung

Bündnis90/die Grünen:

Auszug aus dem Frauenstatut (1986):

1. Rahmenbedingungen

§1 Mindestquotierung

"Wahllisten sind grundsätzlich alternierend mit Frauen und Männern zu besetzen, wobei den Frauen die ungeraden Plätze zur Verfügung stehen (Mindestparität). Frauen können auch auf den geraden Plätzen kandidieren. Reine Frauenlisten sind möglich...."

§3 Gremien

(1)"Alle Gremien von Bündnis 90/die Grünen und von Bündnis 90/die Grünen zu beschickende Gremien sind paritätisch zu besetzen."

FWV

keine Regelung



Gerhard Mester

Literaturhinweise



Bock, Ulla: Wir hatten Frauen als Vorbilder, ein nicht zu unterschätzender Vorteil.
In: Feministische Studien 11/1997, S.100 –108.

Böker, Marion: Mentoring- Von Frau zu Frau. Das erste Mentoring-Programm für Frauen einer Partei.
Bündnis 90/Die Grünen 1999.

Brückner, Margit und Meyer, Birgit (Hrsg.): Die sichtbare Frau – die Aneignung der gesellschaftlichen Räume, Kore Verlag 1994.

Foster, Helga/Lukoschat, Helga/ Schaeffer-Hegel, B. (Hg.): Die ganze Demokratie.
Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik. Centaurus – Pfaffenweiler, 1998.

Frauen Aktiv Nr. 7/2000: Frauen in der Politik - politische Partizipation - Chancen und Barrieren
Sozialministerium Baden-Württemberg. www.frauen-aktiv.de

Frauen Aktiv Nr. 1/1997: Frauen machen Politik - planen gestalten bestimmen
Sozialministerium Baden-Württemberg. www.frauen-aktiv.de

Hofman-Lun, Irene/Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja: Mentoring für Frauen in Europa.
Eine Evaluation verschiedener Mentoring Programme. Kurzfassung des Ergebnisberichtes.
Deutsches Jugendinstitut e.V. München 1999.

Jürgens, G. & Dickmann, A.: Mehr Frau als Mann. (Grünes Sottosopra)
In: Frauen – lehren, Göttert-Verlag 1996, zum Affidamento: S. 45 – 66.

Kram, Kathy: Mentoring at work: developmental relationships in organizational life,
University Press of America, 1988.

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg)
Gesetze – Daten – Analysen
Neuauflage 1999, Taschenbuch Baden-Württemberg, Kohlhammer-Verlag

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg) Unsere Stadt
braucht Frauen - Unser Kreis braucht Frauen. Wir machen mit! Dokumentation, Stuttgart 1996

Segerman-Peck, Lily M.: Frauen fördern Frauen -Netzwerke und Mentorinnen.
Campus Verlag 1994.

Studien

“Erfolg von Frauen bei Kommunalwahlen in Baden-Württemberg“ durchgeführt von
Infratest Burke Sozialforschung, München
Sozialministerium Baden-Württemberg

“Warum werden Frauen nicht gewählt?“
Österreich, Land Salzburg, Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung
Telefon: 0662/8042-3402, e-mail: post@bff.land-sbg.gr.at

Arbeitshilfen für die politische Bildung
“Demokratische Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert“
Bundeszentrale für politische Bildung
ISBN: 3-89331-380-x

Beispiel: Einladung zu einer Mentoring - Auftaktveranstaltung



Frauen lernen von Frauen Mentoring – ein neuer (alter) Weg, Nachwuchs zu fördern

Es gibt eine große Anzahl sehr motivierter und kompetenter Frauen, die gern ihre Kraft und Erfahrung in die Politik einbringen möchten, aber es gibt viele, z.T. unsichtbare Barrieren, die dem Schritt in ein kommunales Gremium im Wege stehen. Derzeit sind im Landesdurchschnitt nur 18,6% Frauen in den Gemeinderäten und 13,9 % Frauen in den Kreistagen vertreten. Diese Zahlen sprechen für sich! Es gibt im Land aber immerhin 3.983 Kommunalpolitikerinnen in den Kreistagen und Gemeinderäten, die viel politische Erfahrung gesammelt haben und von denen Neueinsteigerinnen eine Menge lernen können.

Ein gezieltes Mentoring für Frauen in der Politik ist eine neue (alte) Möglichkeit, um Nachwuchspolitikerinnen zu fördern und sie beim Aufbau ihrer politischen Karriere zu unterstützen.

Frauen lernen von Frauen und mit Frauen – das ist der Kern unseres Mentoring Projektes.

Zu dieser Veranstaltung laden wir kommunalpolitisch interessierte Frauen ein, die gemeinsam mit Expertinnen konkrete Umsetzungsmöglichkeiten entwickeln wollen, um eine Mentoring Initiative in unserer Region umzusetzen. Mögliche Mentorinnen - Gemeinderätinnen und Kreisrätinnen - ebenso wie hoffentlich viele Mentees - mögliche Neueinsteigerinnen - sind herzlich eingeladen.

Leitung:

Termin:

Ort:

Kosten:

Nachfragen über Telefon: Frau N.N.

Hinweis:

Die Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg hat im Dezember 2001 "TIP", eine Handreichung "Mentoring für Frauen in der Kommunalpolitik – Tandem in der Politik" herausgegeben. Die Broschüre ist als Anregung und Impuls für diejenigen gedacht, die sich sowohl im Bildungsbereich als auch in der Politik für eine Erhöhung des Frauenanteils in kommunalpolitischen Gremien einsetzen möchten und aktives Interesse an einer regionalen Mentoring Initiative haben. Die Handreichung ist kostenlos und über die Landeszentrale für politische Bildung, Staffenbergstr. 38 in 70184 Stuttgart zu beziehen.

Die Landeszentrale
für politische Bildung

- 1 ist eine Einrichtung des Landes Baden-Württemberg, zur Überparteilichkeit verpflichtet
- 1 will für die Demokratie begeistern
- 1 hilft zur eigenen Meinung
- 1 veranstaltet Seminare, Tagungen, Vorträge, Studienreisen, Symposien, Ausstellungen, Politische Tage
- 1 veröffentlicht Bücher, Broschüren und Zeitschriften und bietet didaktisch-methodische Arbeitshilfen und Spiele an
- 1 unterhält ihre Tagungsstätte »Haus auf der Alb« in Bad Urach mit Bibliothek/Mediothek
- 1 und IpB-Shops/Publikationsausgaben am Hauptsitz Stuttgart und in den Außenstellen Freiburg, Heidelberg und Tübingen
- 1 ist erreichbar unter <http://www.lpb.bwue.de>