

Gleichstellungsbericht KölnSPD

2021/2022*

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

Organisationsstatut der SPD, §11 (2)

Anm.: Die Quote gilt seit 1988.

* Die Zahlen der Mitglieder entsprechen dem Stichtag 31.12.2021; alle anderen Zahlen zu den Mandaten und Funktionen wurden den entsprechenden Angaben auf den Seiten der KölnSPD im Herbst 2022 entnommen.

Erstellt von:

ASF der Köln SPD

Berchtold, C. und Kirfel, M.

Mitarbeit: Karstens, L.; Petersen, S.; Röttgen, A.; Acikel, H., Kirsch, C. Möller, M.; Milde, K.; Röhrig, W.

GRÜßWORT DER DOPPELSPITZE

Liebe Genossinnen und Genossen,

Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein zentrales Ziel sozialdemokratischer Politik. Besonders die KölnSPD steht für einen Diversity-Ansatz, damit Frauen und Männer sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, verschiedenen Alters, queer und nicht queer, in Politik und Partei repräsentativ vertreten sind. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine wesentliche Säule der Diversity Politik.

Aber auch innerhalb der SPD hat es lange gedauert, bis die Quotierung eingeführt war. Sie wurde 1988 beschlossen, doch noch immer dauern zum Teil die Kämpfe an, dass sie auch umgesetzt wird. Es muss noch besser werden mit der Gleichberechtigung in der Köln SPD! Denn das ist nicht nur eine Frage der Gleichberechtigung. Mehr Frauen in der KölnSPD machen unsere Politik besser! Ein Weg dahin ist der Blick auf den Ist-Zustand – die Ziele ergeben sich dann von selbst.

Immer noch sind viel zu wenige Frauen in der SPD aktiv, immer noch sind zu wenige Frauen in Führungspositionen.

Dabei verpflichtet der Gleichstellungsbeschluss, alle Gremien und Verantwortlichen in der SPD, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu beheben und sich für die gleichberechtigte Mitarbeit von Frauen in der Partei einzusetzen. Wie weit wir in Köln von einer umfassenden Erfüllung der Quote noch entfernt sind, verdeutlicht der vorliegende Bericht, der dieses Mal ausdrücklich seinen Schwerpunkt auf die Zukunft legt:

Welche Folgerungen lassen die aktuellen Zahlen zu und welche konkreten Strategien lassen sich davon ableiten?

Zusammenfassend kann man sagen, dass in den vergangenen Jahren wenig Entwicklung im Verhältnis von Frauen zu Männern zu sehen war. Aus diesem Grund wurde in der vorliegenden Ausgabe der Fokus stärker auf Überlegungen zu Veränderungen gelegt. Die AsF hat es übernommen, im Rahmen ihrer Aufgaben die entsprechenden Expertisen zu entwickeln und legt mit dem vorliegenden Bericht hier eine ganze Palette an Beobachtungen, Überlegungen, und konkreten Vorschlägen für mögliche Veränderungen im Sinne der Gleichstellung vor. Dafür sind wir der AsF sehr dankbar! Dieser Bericht steht mit allen seinen Ansätzen den Ortsvereinen und allen anderen Organisationsformen in der SPD zur Verfügung.

Wir bitten euch also dringend und nachdrücklich, diesen Gleichstellungsbericht zum Thema in euren OV- und Gliederungssitzungen auf die Agenda zu setzen und zu diskutieren. Wir machen den Anfang und räumen dem Gleichstellungsbericht Raum beim Parteirat am 30. Mai ein.

Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, weiter an dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten und wir wünschen uns allen dabei einen erfolgreichen Weg.

Claudia und Florian

Inhalt

1	Einleitung.....	5
2	Mitgliederzahlen	5
3	Anteil weiblicher Mitglieder und ihre Funktionen	6
3.1	Ortsvereine	6
3.2	Arbeitsgemeinschaften	6
3.3	Stadtbezirke.....	7
3.4	Bezirksvertretungen	8
3.5	Rat der Stadt Köln.....	8
3.6	Mandate in Landtag und Bundestag	8
3.6.1	Bundestagswahl 2021.....	8
3.6.2	Landtagswahl 2022.....	8
3.7	Aufsichtsräte.....	9
4	Geschlechterquote im Vergleich	9
4.1	Rechtlicher Hintergrund	9
4.2	Entwicklungen seit 2018.....	9
5	Forderungen und Folgerungen.....	11
5.1	Geteilte Verantwortung	11
5.2	Mehr Frauen für die Parteiarbeit gewinnen	11
5.2.1	Frauenspezifische Angebote	12
5.2.2	Veranstaltungen zur Partei-Eintritts-Werbung	12
5.2.1	Parteiaalltag: Die Sitzungen und Veranstaltungen optimieren.....	12
5.2.2	Kooperationspartner finden.....	13
5.3	Frauen in der SPD: voran und nach vorn!	13
5.3.1	Netzwerken	13
5.3.1	Fortbildung	14
5.3.1	Abschaffung struktureller Hürden.....	14
5.3.1	Wahlen	14
5.3.2	Durchführung von Sitzungen.....	14
5.4	Überblick der Handlungsoptionen/ Keynotes	15

Gleichstellungsbericht der KölnSPD 2021 und 2022¹

1 Einleitung

Die SPD hat bereits auf ihrem Bundesparteitag 1988 eine Quote von jeweils 40% bei allen Wahlen innerhalb der Partei und allen Europa-, Bundes-, Landtags- und Kommunalwahlen eingeführt; damals ein progressiver Schritt. Auch nach mehr als 30 Jahren hat die KölnSPD diese Ziele in vielen Bereichen leider immer noch nicht erreichen können.

Mit dem vorliegenden Bericht legen wir als AsF Köln die aktuellen Zahlen zur Gleichstellung in Ämtern, Funktionen und Mandaten offen und geben Antwort auf die Frage, wie hoch die Anteile von Männern und Frauen auf den verschiedenen Ebenen sind. Personen mit dem Geschlechtseintrag divers sind noch nicht berücksichtigt. Der Berichtszeitraum sind die Jahre 2021 und 2022.²

2 Mitgliederzahlen

Die KölnSPD hatte zum 31.12.2021 insgesamt 5.289 Mitglieder, davon waren 3.516 männlich (66,4%) und 1.773 weiblich (33,6%) (vgl. Tabelle unten). Damit bleibt der Anteil der Genossinnen in der KölnSPD konstant, liegt aber mit 1/3 deutlich unterhalb einer gesellschaftlichen Repräsentanz. Dieses Ungleichgewicht stellt darüber hinaus eine große Herausforderung bei der paritätischen Besetzung von Ämtern dar.

Tabelle 1: Anzahl der männlichen und weiblichen Mitglieder der Köln SPD in 2021

Mitglieder 2021	Frauen	Männer
5.289	1.773	3.516
100%	33,6%	66,4%

Fazit: Frauen müssen überdurchschnittlich aktiv und zur Übernahme von Ämtern bereit sein, um das aktuelle Ungleichgewicht aufzufangen. Eine ernsthafte und wirksame Gleichstellungsarbeit muss daher bei der Gewinnung von mehr Frauen ansetzen!

¹ Die vorgestellten Zahlen beziehen sich auf die Jahre 2021 und 2022 – je nachdem, welche Grundlage verfügbar war. Die Mitgliederzahlen bspw. beziehen sich auf das Jahr 2021. Die Funktionen und Mandate auf 2022, so weit verfügbar.

² Die Recherche zu den Ämtern in Ortsvereinen und Stadtbezirken wurde im September 2022 durchgeführt, sodass die Zahlen ggf. vom derzeitigen Wert abweichen können.

3 Anteil weiblicher Mitglieder und ihre Funktionen

3.1 Ortsvereine

Auf OV-Ebene wird das Frauendefizit besonders deutlich: Lediglich 17 der 43 Ortsvereine im UB sind auf Vorstandsebene paritätisch besetzt. Zwar sind dies im Jahr 2021 zwei Ortsvereine mehr als im Jahr 2020, doch dies entspricht gerade mal einem Anteil von knappen 40%. Laut Beschluss sollen jedoch in **ALLEN** Ortsvereinen zumindest 40% der Vorstandsposten mit Frauen besetzt sein.

Insgesamt werden lediglich sieben von 43 Ortsvereinen von Frauen geführt. Die Zahl der OV-Doppelspitzen hat sich seit 2020 von drei auf sechs verdoppelt.

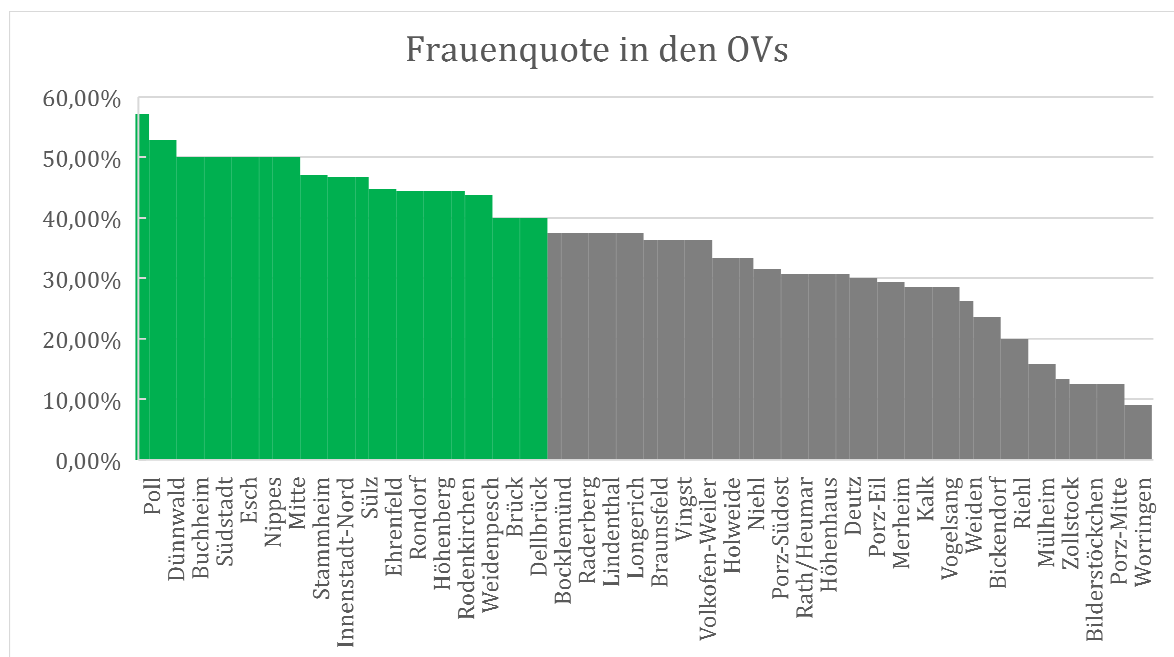


Abbildung 1: Frauenquote in den Kölner Ortsvereinen (OVs)

(grau: Quote nicht erreicht; grün: Quote erreicht)

3.2 Arbeitsgemeinschaften

Frauen arbeiten in den Vorständen der Arbeitsgemeinschaften aktiv mit. In ungefähr der Hälfte der Fälle sind jedoch die Männer in der Überzahl. Dies ist nicht unbedingt signifikant (kleine Stichprobe), sollte jedoch bei Neuwahlen im Auge behalten und ggf. diskutiert werden.

Da die Foren keinen Vorstand haben, sind diese in diesem Bericht nicht berücksichtigt. Bei der Vergabe der Sprecher:innen-Rollen sollte die Quote selbstverständlich berücksichtigt werden.

Tabelle 2: Anzahl der Frauen und Männer in den Vorständen der Arbeitsgemeinschaften einschließlich der Quote sowie des Handlungsbedarfes

Arbeitsgemeinschaft	Frauen	Männer	Quote	Handlungsbedarf
Arbeitsgemeinschaft für Arbeit (AfA)	4	5	44%	
Arbeitsgemeinschaft für Bildung (AfB)	5	4	55%	
60+	4	6	40%F	!
Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Juristinnen und Juristen (ASJ)	2	4	33%	!
AG Selbstständige (AGS)	2	4	33%	!
SPDqueer	2	4	33%	!
Jusos	5	5	50%	
AG Migration und Vielfalt	9	4	69%	
Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (AsF)	Sonderfall: ausschließlich Frauen		100%	
Durchschnittswert ohne ASF	33	36	47%	

3.3 Stadtbezirke

Nur vier von neun Stadtbezirken erfüllen eine Quote von mind. 40% Frauen in ihren Vorständen (Chorweiler, Mühlheim, Kalk und Porz). Insgesamt liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 38,6 %. Dieser Wert ist leicht gestiegen. Auf Stadtbezirksebene wird nun auch das Modell der Doppelspitze gelebt (Chorweiler). Lediglich ein Stadtbezirk wird von einer Frau geführt.

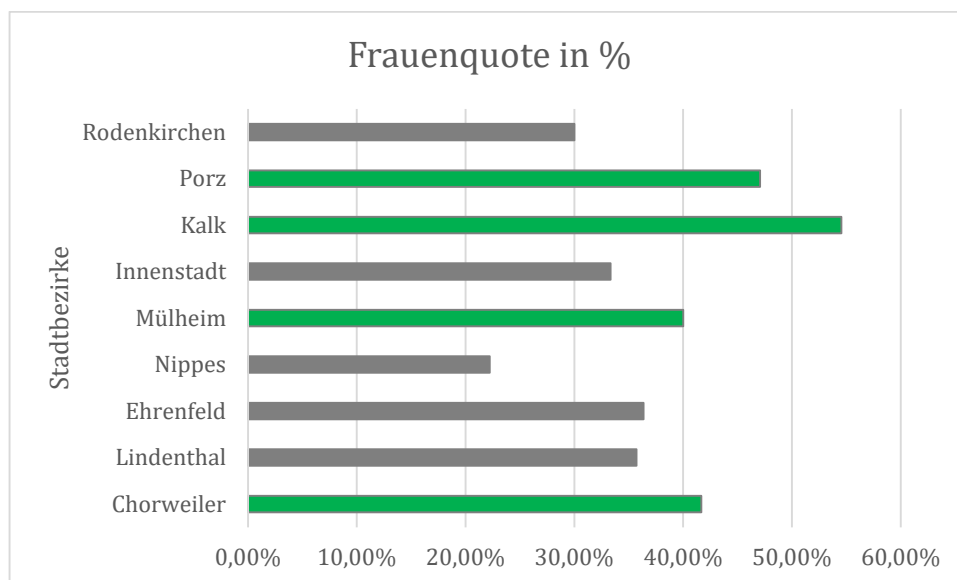


Abbildung 2: Frauenquote in % in den einzelnen Stadtbezirken

(grau: Quote nicht erreicht; grün: Quote erreicht)

3.4 Bezirksvertretungen

Fünf der neun Fraktionen der Bezirksvertretungen sind quotiert. Allerdings liegt die durchschnittliche Quote mit 36,8% immer noch unter dem Ziel von mindestens 40%, denn vier Fraktionen erfüllen die geplanten Frauenanteile weiterhin nicht. Teilweise liegt der Frauenanteil unter 30 % Prozent (Nippes, Rodenkirchen)

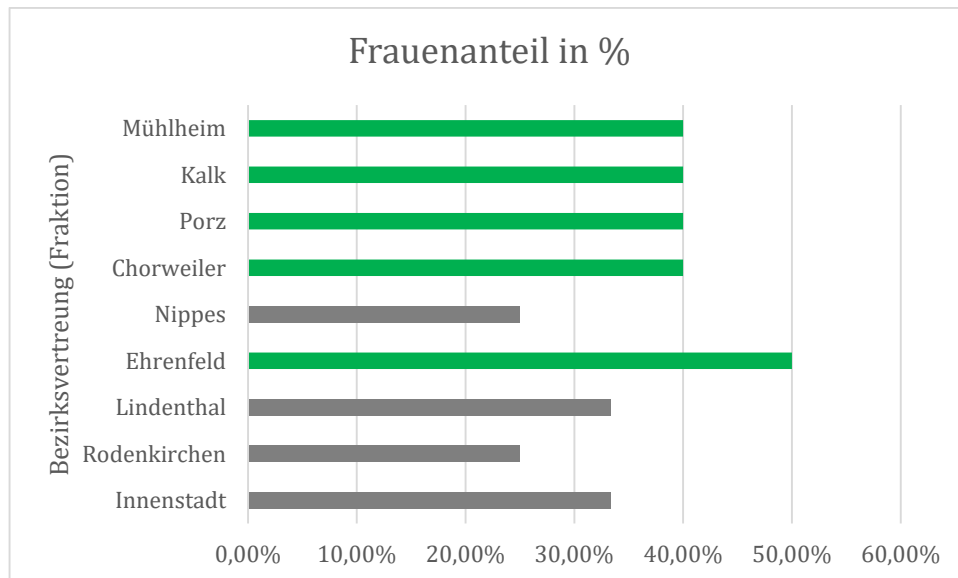


Abbildung 3: Frauenanteil in den Fraktionen der Bezirksvertretungen

(grau: Quote nicht erreicht; grün: Quote erreicht)

3.5 Rat der Stadt Köln

Die SPD-Fraktion im Rat der Stadt Köln umfasst 19 Mitglieder, davon 8 Frauen. Es liegt somit eine Quote von 42% vor.

3.6 Mandate in Landtag und Bundestag

3.6.1 Bundestagswahl 2021

Die Kandidaturen für die Bundestagswahl 2021 waren nach langer Zeit endlich paritätisch besetzt, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 3: Kandidaturen für die Bundestagswahl in Köln

Wahljahr	Köln I	Köln II	Köln III	Köln IV
2021	Sanae Abdi	Marion Sollbach	Rolf Mützenich	Karl Lauterbach
2017	Martin Dörmann	Elfi Scho-Antwerpes	Rolf Mützenich	Karl Lauterbach
2013	Martin Dörmann	Elfi Scho-Antwerpes	Rolf Mützenich	Karl Lauterbach

In den Bundestag eingezogen sind Sanae Abdi, Rolf Mützenich und Karl Lauterbach, sodass die Stadt Köln mit einer Frau und zwei Männern vertreten ist.

3.6.2 Landtagswahl 2022

Bei der Landtagswahl 2022 sind mit Carolin Kirsch, Lena Teschlade und Jochen Ott, zwei Frauen und ein Mann für die Stadt Köln in den Düsseldorfer Landtag eingezogen.

3.7 Aufsichtsräte

Betrachtet wurden die Aufsichts- und Beiräte folgender Unternehmen und Konzerne:

Stadtwerkekonzern, RheinEnergie, GEW, NetCologne, Brunata, KVB, AWB, AVG, WSK, Moderne Stadt, KölnBäder, HGK und Rheincargo als Stadtwerke und zusätzlich Flughafen KölnBonn, GAG, Kliniken der Stadt Köln, Reha Nova, KölnMesse, KölnKongress, Kölner Sportstätten, KölnTourismus, KölnBusiness, Zoo Köln, Akademie der Künste, Jugendzentren, KBAG, KölnMusik, SBK, Sparkasse KölnBonn und SteB.

Der Anteil von Frauen an den von der SPD vorgeschlagenen Mitgliedern der Aufsichtsräte und Beiräte ist gegenüber der vorherigen Legislatur von 19% auf 40% gestiegen. Das im Kommunalwahlprogramm der KölnSPD formulierte Ziel, die Aufsichtsräte paritätisch – also zu jeweils 50% mit Frauen und Männer – zu besetzen, wurde damit jedoch deutlich unterschritten.

4 Geschlechterquote im Vergleich

4.1 Rechtlicher Hintergrund

Im Organisationsstatut der SPD finden sich viele Regelungen, die auf dem Weg zu mehr Gleichstellung helfen. Bereits seit 1988 gibt es die Geschlechterquote, die sich heute in §11 des Organisationsstatutes widerspiegelt und dort verbindlich festgelegt ist:

§11 (2) „In den Funktionen und Mandaten der Partei müssen nach Maßgabe dieses Statuts und der Wahlordnung Frauen und Männer mindestens zu je 40 % vertreten sein. Die Pflicht richtet sich an das wählende oder entsendende Gremium. Die Quotierung bezieht sich insbesondere auf Mehrpersonengremien wie Vorstände, geschäftsführende Vorstände, von Vorständen eingesetzte Gremien und Delegationen.“

In der Wahlordnung ist dies als Auftrag für Vorstände bei den allgemeinen Grundsätzen nochmal gesondert betont. Dort ist das Ziel 50:50 bereits angelegt:

§3 (5) „Wahlvorschläge müssen die satzungsmäßigen Voraussetzungen erfüllen. Die Personalvorschläge der Vorstände müssen Frauen und Männer mindestens zu je 40 % berücksichtigen, sie sollen Frauen und Männer zu je 50 % berücksichtigen.“³

4.2 Entwicklungen seit 2018

Zusammenfassend ist im Folgenden die Entwicklung der Frauenquoten im Jahres-Vergleich seit 2018 dargestellt. Festzuhalten ist, dass trotz des Ziels, Ämter paritätisch zu besetzen, viele Stadtbezirke und Ortsvereine hinter den Zielen zurückbleiben. Hinderlich ist dabei die stagnierende Zahl der weiblichen Mitglieder bei gut 30%. Dennoch ist die Entwicklung deutlich positiv.

Zur Erläuterung: In der Tabelle zeigen die Pfeile die Entwicklung der Anteile dar. Die grünen Felder stehen für eine Erfüllung der Quote laut Satzung, rote Felder entsprechend deren Nicht-Erfüllung.

³ <https://kampagne.spd.de/parteiarbeit/gleichstellung/gleichstellung-in-der-satzung/> (1.2.2023).

Tabelle 4: Einhaltung Geschlechterquote Vergleich 2018, 2019, 2020 und 2022

Anteil der weiblichen Mitglieder pro Organisationseinheit	2018	2019	2020	2022	Trend 2022 zu 2020
KölnSPD gesamt	33,5%	33,6%	33,4%	33,6%	→
Unterbezirksvorstand	57,1%	57,1%	60%	60%	→
Stadtbezirksvorständen	11,1%	33,3%	37,4%	38,6%	↗
Ortsvereinsvorständen	34,9%	34,9%	34,9%	36,2%	↗
Arbeitsgemeinschaften	42,9%	42,9%	48,3%	47%	↗
Bundestagsfraktion	0%	0%	0%	33%	↗
Landtagsfraktion	40%	40%	40%	40%	→
Stadtratsfraktion	26,9%	30,8%	42,1%	42,1%	→
Bezirksvertretungen	34%	33%	34%	36,8%	↗

(rot: Quote nicht erreicht; grün: Quote erreicht; die Pfeile stellen die Entwicklung zum Vergleichswert in 2020 dar.)

Hinweis:

Die Daten zur KölnSPD und zum Stadtrat sind hauptsächlich der Internetseite der KölnSPD entnommen. Sollten die hier hinterlegten Daten nicht aktuell sein, können die IST Daten abweichen. Die Daten zu Rat und Bezirksvertretungen sind der Ratsinformationsseite der Stadt Köln entnommen.

5 Forderungen und Folgerungen

Um die Gleichstellungsziele zügig zu erreichen schlägt dieser Bericht im Folgenden eine Reihe von Maßnahmen vor, denn der vorliegende Bericht führt klar vor Augen, dass sich die KölnSPD ihrem selbstgesetzten Ziel der Gleichstellung bislang nur sehr langsam annähert.

Unsere erste und wichtigste Kernforderung ist dabei die **zeitnahe Diskussion dieses Berichts in ALLEN Organisationseinheiten der KölnSPD**.

Zur Unterstützung dieser Debatte legen wir als AsF Köln mit diesem Bericht erstmalig auch eine Zusammenfassung in PowerPoint-Format vor.

5.1 Geteilte Verantwortung

Gemäß Organisationsstruktur der SPD sind die Ortsvereine die Basis der politischen Aktivitäten, für Entwicklungen und Kandidatenfindung innerhalb der Partei. Sie sind im Wortsinne „Vereine“, die sich durch stabile, zuverlässige Arbeit vor Ort, langjährige Zusammenarbeit der Mitglieder und tiefe Kenntnisse der sie (räumlich) betreffenden Probleme auszeichnen. Für viele SPD-Mitglieder ist der Ortsverein die politische Heimat, in der man lange und oft vertrauensvoll, manchmal auch leidenschaftlich zerstritten, zusammengearbeitet und mit Sicherheit auch einiges erreicht hat. Man könnte für manche Ortsvereine formulieren: „und zusammen alt geworden ist.“ Neben diesen positiven Grundaspekten gibt es jedoch auch eine Kehrseite dieser „Vereinsstruktur“: Für neue SPD-Mitglieder, die aktiv mitarbeiten möchten, ist es anfangs meistens schwer einen Platz in alteingesessenen Strukturen zu finden. Auch sind Ortsvereine nicht unbedingt Gruppierungen, die gesellschaftlich offen und kommunikativ in die Öffentlichkeit wirken.

Besonders mit Blick auf die Frauen im aktiven Partei-Nachwuchs und im Sinne des Gleichstellungsaspektes muss deshalb eine Art der „Generationenpflege“ erfolgen.

Wir als AsF möchte mit diesem Bericht deshalb nicht nur Anregungen, sondern mit entsprechenden Aktionen auch konkrete Hilfestellungen für die Kölner Ortsvereine bieten, um zukünftig mehr aktive, einsatzfreudige Mitglieder für Vorstände und Mandate zu gewinnen, insbesondere natürlich Frauen. Die AsF hat daher im Folgenden einen Ideenpool zusammengestellt, aus dem die verschiedenen Organisationsebenen die für sie passenden Elemente auswählen und in ihren Gremien beraten und durchführen können.

Wir bieten den OV's und Stadtbezirken an, unsere Veranstaltungsideen zur Gewinnung von Frauen für die aktive Parteiarbeit mit unserer Unterstützung bzw. nach einem vorgestaltetem Veranstaltungsformat durchzuführen. Dadurch sollen solche Maßnahmen für den jeweiligen Ortsverein oder Stadtbezirk ohne großen Aufwand möglich sein.

5.2 Mehr Frauen für die Parteiarbeit gewinnen

Die erste und ganz wesentliche Forderung an alle Organisationseinheiten ist, diesen aktuellen Gleichstellungsbericht der KölnSPD zum Tagesordnungspunkt einer ihrer nächsten regulären Sitzung zu machen und zu diskutieren. Denn „man sieht nur, was man weiß“!

Nur wer die Ungleichheit wahrnimmt, ist für die Förderung der gleichberechtigten Teilnahme sensibilisiert und erkennt, dass nach wie vor insbesondere Frauen in der Parteiarbeit fehlen.

5.2.1 Frauenspezifische Angebote

Besondere frauenspezifische Angebote können dazu beitragen, mehr Frauen für Parteiarbeit zu motivieren. Dabei ist die jeweilige Lebensphase ein wichtiger Indikator, die mit entsprechenden Austausch- und Informationsformaten gekoppelt werden sollten:

- *Frauen in Ausbildung, Studium und Beruf:* Wie können Lebensplanung und Berufsentwicklung unterstützt werden? Kann die Partei das frühe Netzwerken in seiner Bedeutung zeigen? Kann die Mitarbeit in der Partei Soft Skills wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Politikbewusstsein bei den jungen Frauen unterstützen?
- *Mütter mit Klein- und Schulkindern:* Welche Hilfen werden gebraucht (z. B. für Alleinerziehende)? Was müsste gesellschaftlich passieren, damit es ihnen besser geht? Was fehlt? Was könnte die Partei dazu beitragen?
- *Beruf und Familie:* Wie funktioniert der Wiedereinstieg? Was ist meine Lebensplanung? Wie lassen sich Kinder und Karriere vereinbaren?
- *Die Nach-Berufs-Phase:* Wie gelingt die Gestaltung des Ausstiegs aus dem Berufsleben? Welche Hilfen werden gebraucht? Was müsste gesellschaftlich passieren, damit es Frauen im Rentenalter besser geht? Was fehlt? Was könnte die Partei dazu beitragen?

Ein konkretes Veranstaltungsformat zur Durchführung vor Ort wird die AsF Köln in Kürze bereit stellen.

5.2.2 Veranstaltungen zur Partei-Eintritts-Werbung

Um gezielt auf den Eintritt neuer Frauen hinzuwirken, könnten die folgenden Formate interessant sein:

- Junge Frauen für die SPD gewinnen: gemeinsame Veranstaltungen mit den Jusos
- Stammtisch für Frauen: z.B. nach der OV-Sitzung
- SPD-Frühstück für Frauen
- Service-Veranstaltungen für Frauen: Rente, Finanzen, Beruf, Vereinbarkeit,...
- Kulturelles: Lesung für Frauen

Es ist klar, dass all diese Angebote auch für Frauen und Männer gemeinsam erfolgen könnten. Es geht jedoch im Sinne des Gleichstellungsberichts um die gezielte Gewinnung von Frauen. Jeder OV (oder andere Organisationseinheit) muss natürlich abwägen, ob die Ressourcen des jeweiligen Stadtteils eine solche Veranstaltung, die sich ausschließlich an Frauen richtet, möglich und sinnvoll machen. Deshalb sollten Kooperationen mit weiteren AGs/AKs/ Foren und auf Stadtbezirksebene in Betracht gezogen werden.

5.2.1 Parteialltag: Die Sitzungen und Veranstaltungen optimieren

Zeit- und Rededisziplin sind die beiden Schlüssel für erfolgreiche Sitzungen, die auch für Frauen (besonders mit kleinen Kindern) interessant sind. Auch wenn das für viele SPD-Organe bereits selbstverständlich sein mag, zeigt der Parteialltag, dass dieses Prinzip immer wieder selbstkritisch zu überprüfen ist.

Es gibt ihn offensichtlich nicht, den idealen Zeitpunkt für Sitzungen, besonders für Eltern. So müssen vielleicht nicht ALLE Parteiveranstaltungen immer am späteren Abend stattfinden. Das führt gerade für viele Frauen, besonders für alle Alleinerziehende immer wieder zu Kollisionen mit Kinderbetreuung und der sowieso recht knappen Zeit neben der Berufstätigkeit. Insofern liegt in der Wahl des Zeitpunkts weniger eine Lösung als in der Durchführung der Sitzungen:

Sind sie gut vorbereitet, klar getaktet, haben sie ein klares Ende, wird nicht viel Zeit mit „Plaudern“ verschwendet – dann ist es nicht nur für Frauen, die bspw. für Kinder zuständig sind, sondern auch für alle anderen, die wenig Zeit am Abend haben, möglich und gewinnbringend, an einer solchen Sitzung teilzunehmen. Wird jedoch die Haltung eingeräumt: „Es ist alles gesagt, nur noch nicht von jedem“, dann werden sich besonders Mütter und Väter gut überlegen, ob sie sich solche Abende weiter leisten können und wollen.

Eine effektive und zugleich empathische Gesprächsleitung bedeutet ohne Frage eine hohe Anforderung z.B. an die Verantwortlichen in den Ortsvereinen, die es aber zu fördern gilt.

TIPP: Hier sollte der UB – unabhängig vom Gleichstellungsbericht – entsprechende Fortbildungen anbieten (Effektive und empathische Sitzungsleitung bei knapper Zeitressource“), **um Sitzungsleitung stärker zu professionalisieren.**

Dabei soll nicht übersehen werden, wie wertvoll das „Plaudern“ am Rande der Sitzungen ist. Aber eben nur am Rande, nicht während der Sitzung. So ist es eine schöne Tradition, dass viele OV's nach der Sitzung oft noch gemeinsam eine Kneipe besuchen. Hier können alle, die unter Zeitdruck stehen, selbst entscheiden, ob sie noch in „Geselligkeit“ investieren können und wollen.

5.2.2 Kooperationspartner finden

Um mehr Frauen für die Parteiarbeit zu gewinnen, sollte geprüft werden, ob es möglich ist den Frauen im Wortsinne „entgegenzukommen“, nach dem Motto: „Die SPD kommt zu Ihnen“.

OV-Sitzungen könnten z.B. an einen Ort verlegt werden, an dem oder in dessen Nähe viele Frauen arbeiten: Pflegeheime, Schulen, Krankenhäuser oder in große Firmen. Solche „After-Work-Sitzungen“ würden es vielen Frauen erleichtern teilzunehmen – und sie wären nah dran an Problemen und Lebensverhältnissen von Frauen.

5.3 Frauen in der SPD: voran und nach vorn!

Der vorliegende Gleichstellungsbericht zeigt, dass in vielen Bereichen, die über die einfache Mitgliedschaft hinausgehen, Frauen in der KölnSPD unterproportional beteiligt sind. Das nächste Ziel muss daher eine positive Veränderung sein. Zur Verbesserung der Gleichstellung innerhalb der verschiedenen Organisationseinheiten werden daher die folgenden Maßnahmen vorgeschlagen:

5.3.1 Netzwerken

Netzwerken bezeichnet im weitesten Sinne den Aufbau und die Pflege von Kontakten. Gerade Frauennetzwerke haben weiterhin den Ruf den Erwartungen nicht gerecht zu werden. „Je mehr Frauen in einem Netzwerk sind, umso schlechter ist das eigentlich“⁴

Durch das Angebot verschiedener Veranstaltung wollen wir einen Beitrag zum gemeinsamen Austausch bieten, sowohl innerhalb der KölnSPD als auch für interessierte Frauen außerhalb der Partei. Damit das Netzwerken aber auch für Frauen erfolgsversprechend ist, müssen wir innerhalb der KölnSPD Angebote schaffen, in denen Frauen ihre Netzwerke entsprechend ausbauen können.

Um Frauen aktiv für Ämter in der KölnSPD zu gewinnen und vorzubereiten, empfehlen wir den Aufbau eines Mentoring-Programmes. Interessierte Frauen lernen durch eine erfahrene Mentorin / einen

⁴ [Frauennetzwerke: "Je mehr Frauen in einem Netzwerk sind, umso schlechter" | ZEIT Arbeit](#) (14.03.2023).

erfahrenen Mentor, welche Schritte für die weitere Parteikarriere notwendig sind. Gerade für jüngere Frauen werden wir dadurch als Partei attraktiver und zeigen konkrete Möglichkeiten zu Übernahme von Verantwortung auf.

5.3.1 Fortbildung

Mentoring, Gesprächsleitung, Networking, Teamarbeit oder sonstige Formen des Empowerments werden von unterschiedlichen Trägern angeboten. Die AsF wird eine Liste zusammenstellen und online veröffentlichen (Seite der AsF Köln), um den Frauen auf kurzem Weg die Möglichkeit zu geben, das Richtige für sich zu finden.

Für Frauen mit „Führungsinteresse“ gibt es einige Fortbildungsangebote, bspw. vom Heinz-Kühn Bildungswerk ([Home \(hkb-nrw.de\)](http://Home(hkb-nrw.de))) oder der Friedrich-Ebert-Stiftung ([Friedrich-Ebert-Stiftung \(fes.de\)](http://Friedrich-Ebert-Stiftung(fes.de))). Es ist sinnvoll in den Ortsvereinsitzungen, interessierte Frauen darauf aufmerksam zu machen und gemeinsam zu überlegen, ob eine Frau mit dieser Unterstützung in die jeweilige Verantwortungsebene einsteigen mag.

Sobald wie möglich wird die AsF hierzu auch kurzfristig umsetzbare Angebote und Ideen zur selbstgestalteten Durchführung vor Ort vorlegen (siehe Seite der AsF Köln).

5.3.1 Abschaffung struktureller Hürden

Die fehlende Möglichkeit zur Teamarbeit in Führungspositionen ist – bei aller positiven Entwicklung nicht zuletzt durch die Einführung der UB-Doppelspitze – immer noch auf vielen Ebenen eine Hürde, die eine Mitarbeit von Frauen erschwert. Hier muss in ALLEN Gremien konsequenter und lösungsorientierter debattiert werden, um z.B. durch Teamarbeit in Führungspositionen mögliche weitere strukturelle Hindernisse zu identifizieren und aus dem Weg zu räumen (z.B. Begrenzung von Kapazitäten durch Beruf und Familie).

5.3.1 Wahlen

Ein wesentlicher Schlüssel für die Parteiarbeit sind Wahlämter. „Tradition“ und „Netzwerk“ sind Stichworte, die in den unterschiedlichen Gremien zu gutem Funktionieren einer Struktur, aber auch zu deren Verkrustung führen können.

Frauen (aber auch Männer) haben oft den Eindruck, dass Vorstandsposten im OV und anderswo „traditionell“ besetzt werden. Hier „einzudringen“ wird oft als Kraftakt empfunden, den vor allem viele Frauen nicht aufbringen wollen oder auch zeitlich nicht können. Demokratische Wahlen können aber auch offener angelegt werden, indem vorher in Gesprächen geklärt wird, welche Frau sich über das bisherige Team hinaus für Vorstandsarbeit interessiert und bereit ist, mitzuarbeiten. Ein Gespräch über individuelle Interessenlagen in der Partei kann hier sehr hilfreich und motivierend sein.

Oft sind also strukturelle Bedingungen entscheidend, damit Frauen mitarbeiten (können). Wenn diese Strukturen im oben dargestellten Sinn frauenfreundlich funktionieren (z.B. Sitzungszeiträume, Sitzungsleitung und –strukturierung, Teamarbeit), wird es für Frauen attraktiver in der SPD mitzuarbeiten.

5.3.2 Durchführung von Sitzungen

Wie bereits in 5.2.1. grundsätzlich beschrieben, kann die Art der Sitzungsführung entscheidend dazu beitragen, ob Frauen teilnehmen: Sind die Sitzungen klar strukturiert? Wird darauf geachtet, dass alle

korrekt zu Wort kommen? Werden Beiträge von Frauen genauso beachtet wie die von Männern? Wird verhindert, dass Reden unterbrochen werden?

Gesprächsleitungen können auch an Frauen übertragen werden (zum Beispiel alternierend nach Tagesordnungspunkten) oder als gemeinsame Gesprächsleitung Frau/Mann durchgeführt werden, dies ist insgesamt Möglichkeit zum Üben und für kritische Beobachtung des Gesprächsverhaltens aller Beteiligten.

5.4 Überblick der Handlungsoptionen/ Keynotes

Vereinsstruktur öffnen
Analyse der Ungleichverteilung von Männer und Frauen
bei Mandaten und Aufgaben vor Ort
Sitzungen optimieren / professionalisieren; Plaudern an
den Sitzungsrand
Kooperationen suchen
Lebensphasenveranstaltungen
Fortbildung für Frauen
Strukturelle Hürden abbauen
Wahlen: Frauen aktiv einbeziehen