

### **Gremienarbeit im ländlichen Raum: Nur effizient mit dem Know-how von Frauen!**

Der Deutsche LandFrauenverband (dlv) fordert die geschlechterparitätische Besetzung von Beratungs- und Entscheidungsgremien im ländlichen Raum.

In Gremien werden auf der Grundlage von Wissen und Erfahrungen der Mitglieder gesellschaftspolitisch wichtige Entscheidungen gefällt oder vorbereitet. Einfluss haben aber auch persönliche Einstellungen, die Sozialisation und das Geschlecht der Mitglieder. Um lebensnahe Entscheidungen treffen zu können, ist Vielfältigkeit bei den Herangehens- und Sichtweisen förderlich, Gleichheit und Nähe der Gremienmitglieder kann dagegen problematisch sein.

In den politischen, institutionellen und wirtschaftlichen Strukturen des ländlichen Raums, in der Landwirtschaft und den damit verbundenen Bereichen liegt die Entscheidungsgewalt überwiegend bei Männern, obwohl die Auswirkungen immer alle hier lebenden und arbeitenden Menschen treffen. Die Zusammensetzung der Gremien aus überwiegend männlichen Entscheidern muss sich deshalb ändern und die Geschlechterparität widerspiegeln.

Das Instrument der Gremienarbeit muss in allen Ebenen und Bereichen dringend professionalisiert werden. Gremien müssen mit qualifizierten und leistungsorientierten Frauen und Männern paritätisch besetzt werden. Neben freiwilligen Verpflichtungen braucht es dazu auch verbindliche Regelungen sowie Transparenz. Es gibt genügend qualifizierte Frauen, die die Gremienarbeit mit Sachorientierung und Risikobewusstsein bereichern können. Die Erfahrungen von LandFrauen sagen aber auch, dass vielen Frauen der Weg in die Gremien durch hohe Einstiegshürden, durch erstarrte Strukturen und durch eine Kultur des männerdominierten Umgangs verwehrt bleibt. Hier ist ein Wandel erforderlich, gleichzeitig sind LandFrauen aufgefordert, sich mit Persönlichkeit und Sachverstand in die Gremienarbeit einzubringen.

Daraus leitet der dlv folgende Positionen und Forderungen ab:

#### **1. Frauen in kommunalpolitische Gremien**

Für ein funktionierendes Gemeinwesen ist die politische Teilhabe von Frauen unverzichtbar. In den kommunalen Parlamenten und als Bürgermeisterinnen ländlicher Gemeinden sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, obwohl gerade hier der Bezug zum Alltag von Frauen und Männern direkt gegeben ist. Gefordert sind effiziente Arbeitsabläufe und eine Kultur des Miteinanders, um kommunalpolitisches Engagement mit Beruf und Familie zu vereinbaren. Vorhandene Einstiegshürden müssen abgebaut werden. Dazu gehören die Unterstützung durch Arbeitgeber und Partner sowie eine positive Anerkennungskultur für geleistetes Engagement.

#### **2. Frauen in die Aufsichtsräte, Beiratsgremien und Fachausschüsse**

Frauen sind in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Das gilt für alle Branchen und Unternehmensformen und im ländlichen Raum besonders. Freiwillige Absichtserklärungen haben bisher wenig gebracht. Deshalb ist die Quotierung unerlässlich. Um eine Sog- und Breitenwirkung zu erzeugen, muss vom Kopf der Wirtschaft ausgehend zuerst für die Aufsichtsräte börsennotierten Unternehmen eine Quote für den Frauenanteil von

mindestens 40 Prozent gelten. Das Regelwerk des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) muss entsprechend angepasst werden. Das wäre ein Signal, um Transparenz und Quote auch bei anderen Unternehmen einzufordern, z. B. für die Genossenschaften im ländlichen Raum. Um die gängigen Strukturen bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen aufzubrechen, sind ebenso Regelungen notwendig, die Besetzungen mit Externen fördern. Bei der Arbeitnehmerseite müssen Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein. In den Aufsichtsräten von Genossenschaften müssen Frauen und Männer paritätisch zu den Mitgliedern vertreten sein.

### **3. Flankierende Maßnahmen zur Quotierung**

Parallel bedarf es flankierender Maßnahmen, wie Mentoring und spezielle Qualifizierungsprogramme zur Unterstützung von Frauen in Gremienpositionen. Eingerichtet werden muss z. B. eine zentrale Datenbank, in der sich interessierte und qualifizierte Frauen eintragen können. Aussagen zur Quotierung und über ihre Auswirkungen müssen Gegenstand der Gründungs- und Unternehmungsberatung sein. In Mustersatzungen sind entsprechende Regelungen aufzunehmen.

### **4. Gleichstellungsgesetzgebung**

Auf Bundesebene ist die Gleichstellung von Frauen und Männern nur für Bundesverwaltung und Bundesgerichte geregelt. Die Länder haben landesspezifische Gleichstellungsgesetze. Für die Besetzung von Gremien in Verantwortung und Umfeld des Bundes gilt das Bundesgremienbesetzungsgesetz. Seine Wirkung ist ungenügend und unbefriedigend. Die vorgeschriebene Doppelbenennung (jeweils Frau und Mann) wird durch Ausnahmeregelungen und fehlende Sanktionen bei Nichteinhaltung umgangen. Bei Privatisierungen öffentlicher Aufgaben, greifen die Regelungen nicht mehr. Eine Präzisierung und die analoge Umsetzung in den Landesgesetzgebungen sind deshalb dringend geboten.

### **5. Ländliche Entwicklung und Agrarpolitik**

Die Politik zur Entwicklung ländlicher Räume ist kein geschlechterneutrales Politikfeld. Maßnahmen und Instrumente wirken sich auf die Lebensbedingungen von Männer und Frauen unterschiedlich aus. Das zeigt sich auch in regionalen Unterschieden der Chancengleichheit. Daraus ergeben sich Herausforderungen für das politische Handeln, für die Bildungspolitik, für die Arbeitsmarktpolitik und für die Anpassung der lokalen, regionalen und nationalen Rahmenbedingungen. Jedoch sind diese Zusammenhänge in ihren Ursachen und Wirkungsstrukturen in Deutschland noch zu wenig erforscht und kaum öffentlich präsent. Entsprechende Mittel für Forschungsstudien müssen deshalb bereit gestellt werden. Parallel dazu werden Organisationen und Strukturen im ländlichen Raum aufgefordert per Selbstevaluation die geschlechterparitätische Besetzung ihrer Gremien zu prüfen. Das Instrument Managing Diversity (Vielfaltsmanagement) ist besonders geeignet, um die Vielfalt der Potenziale der beteiligten Frauen und Männer erfolgsorientiert zu nutzen.

### **6. Unterstützung durch LandFrauenvereine**

Der dlV empfiehlt seinen Mitgliedern, Sitz und Stimme für Frauen in Gremien des ländlichen Raums konsequent einzufordern. Das schließt eine breite Unterstützung jener Frauen ein, die sich der Gremienarbeit stellen. Anerkennung und Respekt vor dem Engagement sind genauso selbstverständlich wie Rückendeckung durch den Verband zur Durchsetzung von Positionen. Die LandFrauenvereine vor Ort sind aufgefordert, Frauen als ihre Interessenvertreterinnen in die Gremien zu schicken und sie mit Themen und Argumenten zu begleiten. Ziel ist auch, in den Gremien eine andere Arbeits- und Führungskultur zu schaffen. Positive Beispiele, wie sich Gremienarbeit mit Beruf und Familie vereinbaren lässt, werden über die Netzwerke des Verbandes kommuniziert.

*Vom Präsidium des dlV verabschiedet am 19.05.2009.*