

*„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.

Ein Diskussionspapier für den UB-Vorstand der KölnSPD

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.

Inhaltsverzeichnis

[1 Einleitung 4](#_Toc146528344)

[2 Frauen halten und in Mandate bringen 4](#_Toc146528345)

[2.1 SPD für Anfängerinnen 5](#_Toc146528346)

[2.2 Planung und Durchführung von Sitzungen 5](#_Toc146528348)

[2.2.1 Terminabfragen oder längerfristige Planung 5](#_Toc146528349)

[2.2.2 Strukturierte Durchführung und Ende 5](#_Toc146528350)

[2.3 Mentoring 5](#_Toc146528351)

[2.3.1 Ziel des Mentoring-Modells 6](#_Toc146528352)

[2.3.2 Profil des Mentoring- Modells Köln 6](#_Toc146528353)

[2.3.3 Organisation des Gesamtprojekts 6](#_Toc146528354)

[2.3.4 Inhalte des Mentoring 7](#_Toc146528355)

[2.3.5 Rollenklärung und Schulung der Mentorinnen 7](#_Toc146528356)

[2.3.6 Zwischenbilanz und Schlussveranstaltung 7](#_Toc146528357)

[2.4 Fortbildung 7](#_Toc146528358)

[2.5 Wahlen und Quotierungspflicht 8](#_Toc146528359)

[3 Neue Frauen gewinnen 8](#_Toc146528360)

[3.1 Frauenspezifische Angebote 8](#_Toc146528361)

[3.2 Veranstaltungen zur Partei-Eintritts-Werbung 9](#_Toc146528362)

[3.3 Kooperationspartner finden 9](#_Toc146528363)

[4 Zeitschiene und offene Fragen 9](#_Toc146528364)

[Anhang 10](#_Toc146528365)

[Meldebogen Mentoring 10](#_Toc146528366)

**Maßnahmenkatalog der KölnSPD**

**zur Verbesserung der Gleichstellung**

# 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.

Dennoch ist in vielen Bereichen die Gleichstellung leider immer noch nicht erreicht. Der Gleichstellungsbericht der KölnSPD 2021/2022 hat nachdrücklich gezeigt, dass bspw. nur knapp 40% der Ortsvereine eine Beteiligung von mind. 40% Frauen erreichen. Auch erfüllen nur vier von neun Stadtbezirken eine Quote von mind. 40% Frauen und auch in den Bezirksvertretungen und Arbeitsgemeinschaften gibt es weiterhin Nachholbedarf.

Um die Gleichstellungsziele zügig zu erreichen, schlägt dieser Katalog im Folgenden eine Reihe von Maßnahmen vor, um dies zu verbessern. Um Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, ist es allerdings wesentlich, dass zunächst eine z**eitnahe Diskussion des Gleichstellungsberichts in ALLEN Organisationseinheiten der KölnSPD** erfolgt. Der Gleichstellungsbericht und die zugehörige Präsentation können [hier](https://www.koelnspd.de/partei/gleichstellungsbericht/) abgerufen werden.

Im Folgenden schlagen wir Maßnahmen vor, die zum einen geeignet sind, um Frauen aus der KölnSPD in Mandate bzw. aktive Mitarbeit zu bringen. Gleichzeitig muss aber auch die Gewinnung von neuen Frauen ein Ziel der Maßnahmen sein, da der Frauenanteil nur bei gut 30% liegt, was eine große Herausforderung bei der paritätischen Besetzung von Ämtern darstellt. Ob und mit welcher Intensität und Priorität diese Maßnahmen umgesetzt werden können, muss letztlich der UB-Vorstand vor dem Hintergrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen entscheiden und hierzu dem UB-Parteitag einen Vorschlag unterbreiten.

# Frauen halten und in Mandate bringen

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. Insbesondere sehen wir Verbesserungsmöglichkeiten in der Planung und Umsetzung von Aktivitäten auf allen Ebenen. Gleichzeitig möchten wir als formalisiertes Format zur Einbindung von neuen Frauen ein Mentoring-Programm vorschlagen. Beide Maßnahmen werden im Folgenden kurz dargestellt:

## SPD für Anfängerinnen

Ein aktivierender On-Boarding Prozess für Neumitglieder ist wichtig, damit neue Mitglieder nicht direkt zu passiven Mitgliedern werden. Dabei müssen wir auch auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen eingehen. Die ASF bietet zukünftig Infomaterial und ein Neumitgliederseminar von Frauen für Frauen an, damit sie sich von Anfang an gut aufgehoben fühlen. Die zuständige Projektgruppe des UB-Vorstands wird zudem frauenspezifische Vorschläge für die Mitgliederbetreuung entwickeln.

## Planung und Durchführung von Sitzungen

Den idealen Zeitpunkt für Sitzungen, besonders für Eltern, gibt es nicht. Allerdings sind die Planung und Umsetzung von Sitzungen wesentliche Aspekte, um politische Teilhabe für alle zu gewährleisten.

### Terminabfragen oder längerfristige Planung

Kurzfristig oder ohne Abstimmung einberaumte Sitzungen verhindern für bestimmte Berufsgruppen, bspw. mit Spät- und Nachdiensten, aber insbesondere auch für (alleinerziehende) Eltern eine Selbstorganisation, die die Teilnahme ermöglicht. Die Suche von Babysittern oder Absprachen zur Kinderbetreuung lassen sich selten kurzfristig umsetzen. Eine längerfristige Planung von Termin (mind. ca. zwei Wochen im Voraus), idealerweise mit vorheriger Terminabfrage können diese Hürde nehmen.

### Strukturierte Durchführung und Ende

Klar getaktet, und mit klarem Ende, und 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 Sitzungen 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 entsprechende Abende leisten können und wollen. Der „gesellige“ Teil kann bei Bedarf im Anschluss an die Beschlussfassung stattfinden.

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. Wir bieten daher für OV-und AG-Vorsitzende zukünftig entsprechende Fortbildungen an.

Gleichzeitig sollte auch darauf geachtet werden, dass alle zu Wort kommen und bspw. auch Frauen die Gesprächsleitung übernehmen.

## Mentoring

Um Frauen in Mandats-Positionen zu bringen, brauchen wir ein Mentoring-Programm für Frauen. Die Mentees sollten dabei Frauen der SPD sein; politik-erfahrene und emphatische Frauen und Männer brauchen wir als Mentor\*innen.

Das Mentoring-Programm soll in einem Piloten parallel zur Kommunalwahlvorbereitung 2025 (bzw. der Kandidat\*innen-Findung) entwickelt werden und anschließend breitere Anwendung finden.

Mentoring ist eine professionelle Lernpartnerschaft, bei der die Mentee die konkreten Bedingungen eines Mandats oder einer politischen Funktion bzw. „Leitungsrolle“ kennenlernt, und die Mentee bekommt professionelle Rückmeldung und weiterführende Fragestellungen.

Grundsätzlich wird gegenseitiges Vertrauen und gegenseitige Verschwiegenheit vereinbart. Die Mentor\*innen sind nicht die Alles-Wissenden, die den gesamten Überblick über die SPD hat, sondern diejenigen, die bereit sind, eine interessierte Kandidatin mitlaufen, mitlernen und mitdenken zu lassen bei allem, was die SPD-Tätigkeit füllt. Mentoring ist auch Beratung in Fragen, die die Mentee vertraulich in Bezug auf ihren eigenen OV stellt bzw. Gesprächsbereitschaft für vertrauliche Karrierepläne der Mentee oder Fragen nach der Vereinbarkeit von Parteiarbeit und Familie.

Der wesentliche Gesprächsführungsmodus im Mentoring ist Fragen und Spiegeln. Hieraus kann sich für die Mentee die reflexive Beratung ergeben - **ohne** Rat“**schläge**“ (dazu gesondert Details).

### Ziel des Mentoring-Modells

Es liegt eine doppelte Zielbindung vor:

Hauptziel ist die zügige Gewinnung von Frauen für die anstehenden Wahlen in der SPD.

Ziel ist gleichzeitig – entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsberichts – die Erhöhung des Anteils von Frauen in Funktionen und “Leitungsrollen“ in der SPD. Aus diesem Ansatz heraus handelt es sich – zunächst – um ein Projekt speziell für Frauen.

### Profil des Mentoring- Modells Köln

Vorgesehen ist ein pragmatisches Modell. In Industrie, Verwaltung und Wissenschaften werden weit aufwändigere Modelle durchgeführt. Auf der Ebene der überwiegend ehrenamtlich tätigen Frauen in der SPD halten wir dies für nicht machbar. Stattdessen bieten wir ein ressourcenarmes Modell an, bei dem die Mentoring-Kommunikation selbst im Zentrum steht. Spätere Einbindung in ein vertiefendes Modell mit Auftakt- Bilanz- und Abschlusselementen sowie Zulieferung aus der Fortbildung ist gewünscht, muss aber zu Beginn nicht enthalten sein.

### Organisation des Gesamtprojekts

Die **Rahmenorganisation** liegt beim Mentoring-Team des UB Vorstands Köln (bzw. der dort angebundenen Projektgruppe/n) und wird durch die ASF unterstützt. Es legt die wesentlichen Elemente schriftlich vor, einzelne begleitende Sitzungen in Anwesenheit der interessierten Betroffenen bzw. Ortsvereine erscheinen jedoch sinnvoll. Dazu könnten die Betreuer\*innen des Teams auch in die OV-Sitzungen eingeladen werden.

**Der Start, die Grundinformation**

Das Angebot für Mentoring soll auf verschiedenen Ebenen erfolgen: Über die Montagspost und weitere digitale Ankündigungen, aber auch direkt von den OV-Vorsitzenden soll das Angebot Mentoring kommuniziert werden.

Folgende Aufgaben ergeben sich daraus:

a) Vorstellen des Modells für die OV, alle weiteren Organisationsformen und digital

 (Unterlagen werden zur Verfügung gestellt).

b) Werben für die Gewinnung von Mentorinnen und Mentoren

c) Klärung der Tätigkeit im Mentoring (Rollenklärung), siehe auch schriftliche Anleitung

d) Zusammenstellen der Mentoring-Partnerschaften durch die Mentoring-Betreuer\*innen

**Gewinnung der Mentees und Mentorinnen, Matching**

Das Mentoring-Team bietet gemeinsam mit der ASF eine Startveranstaltung für Köln an und wirbt vorher Frauen ein, die in der SPD in „Führungsprollen“ tätig sind.

Die SPD Köln wirbt auf allen Ebenen interessierte Frauen an, die Mentee werden wollen. Diese füllen im Vorfeld einen kurzen Fragebogen aus (siehe Anlage).

Im Rahmen der Startveranstaltung wird das Grundkonzept näher erläutert, es können alle Fragen und Möglichkeiten diskutiert werden. Es folgt das Matching der Paare (auch mit Hilfe des Fragebogens), es wird versucht, passende Paare zu bilden. „Passend“ bedeutet dabei: ähnliche oder angezielte Einsatzebene, räumliche Nähe. Auf weiteres aufwendiges Matching nach Interessensgebieten, Lebenslagen usw. wird verzichtet.

Dauer des Mentorings : mind. 6 Monate, max. 1 Jahr

### Inhalte des Mentoring

Inhalte des Mentorings: regelmäßige Gespräche (Telefon und Besuche als Gast in den Gremien), empfohlen wird 1 x monatlich, aber auch „Shadowing“ der Mentee bei Veranstaltungen, die die Mentorinnen leiten. Freiwillige weitere Kontakte sind möglich, der Besuch von weiteren Veranstaltungen ist abhängig von den Kapazitäten beider Beteiligter.

### Rollenklärung und Schulung der Mentorinnen

Die Schulung der Mentorinnen und Mentoren erfolgt in schriftlicher Form.

Dazu wird eine Anleitung vorgelegt, die auch den Mentees zur Verfügung steht. Eine Kurzform findet sich am Ende dieses Textes.

Auf diese Weise soll die Rollenklärung ohne Fortbildungsanteile ermöglicht werden.

### Zwischenbilanz und Schlussveranstaltung

Mentees können jederzeit Kontakt mit dem Mentoring-Team aufnehmen, um eine Mentoring-Partnerschaft, wenn sie denn nicht funktioniert, zu beenden.

Erwogen wird eine Abschlussveranstaltung, um die Mentees und die Mentor\*innen zu versammeln und Erfahrungen auszutauschen, um das Vorgehen für die Zukunft zu optimieren (Evaluation).

Beispielhafter Meldebogen s. Anhang

## 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)](https://www.hkb-nrw.de/)) oder der Friedrich-Ebert-Stiftung ([Friedrich-Ebert-Stiftung (fes.de)](https://www.fes.de/)). Es ist sinnvoll, 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.

## Wahlen und Quotierungspflicht

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.

Insbesondere die Organisationseinheiten, die die Gleichstellungziele nicht erfüllen, sollen aktiv Frauen ansprechen und einbinden; ggf. über Doppelspitzen-Modelle. Soweit Ortsvereine und Arbeitsgemeinschaften die Quotierungspflichten verletzten, müssen sie dies beim UB-Vorstand anzeigen und erläutern, welche Maßnahmen sie einleiten, um die Quotierung perspektivisch sicherzustellen. Es ist zu klären, welche Sanktionsmöglichkeiten der UB bei wiederholten Verstößen hat.

# Neue Frauen gewinnen

Der Gleichstellungsbericht hat dargestellt, dass nur 1/3 der Mitglieder in der Partei Frauen sind, was die paritätische Besetzung von Ämtern sehr erschwert. Daher sollten frauenspezifische Angebote geschaffen werden, um neue Frauen zu gewinnen. Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen sollten darüber hinaus auch auf Möglichkeiten der Mitwirkung – insbesondere für Frauen – aufmerksam machen.

## 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 entwickeln und sie steht den OV als Ansprechpartnerin (z.B. für geeignete Referentinnen) zur Verfügung.

## 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 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.

## 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 Dir“.

OV- oder AG-Veranstaltungen 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.

# Zeitschiene und offene Fragen

Vor dem Hintergrund der anstehenden Kommunalwahl ist folgende zeitliche Abfolge sinnvoll:

1. Bis Ende 2023: Entscheidung zur Pilotierung des Mentoringprogramms und Einrichtung des Mentoring-Teams
2. Bis Feb 2024: gemeinsame Ausarbeitung des endgültigen Maßnahmenkatalogs durch UB-Vorstand (bzw. zuständige Projektgruppen) in Abstimmung mit der ASF
3. Bis Mitte 2024: Verabschiedung des Maßnahmenkatalogs durch UB-Parteitag oder Parteirat

Offene Fragen:

Welche Maßnahmen kann der UB im Rahmen seiner Ressourcen umsetzen?

Wie verbindlich und für welche Ebenen und Funktionsbereich sollen Berichtspflichten eingeführt werden und welche Sanktionsmöglichkeiten bestehen?

Wie können am besten Mentor\*innen gewonnen werden?

Ist die Zeitschiene für das Mentoring realisitisch?

# Anhang

## Meldebogen Mentoring

Folgende Angaben werden von den Mentees benötigt:

**Mentoring – Meldebogen SPD Mentoring-Team Köln 1.Runde 2023/24**

Name:

Vorname:

OV:

SPD-Mitglied seit:

Telefon

email :

Privatadresse :

Ziel :

Jetzige Aufgaben/ Funktion in der SPD:

Ausschließlich Frau als Mentorin erwünscht: ja/ nein:

Angestrebte Funktion:

Sonstige Bemerkungen:

Diese Daten gehen nur an das Mentoring-Team und werden absolut vertraulich gehalten.