

Hochschule für öffentliche
Verwaltung Kehl



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Frauen als Ober-/Bürgermeisterin immer noch eine Rarität?

Hintergründe-Gründe-Analysen- Lösungsmöglichkeiten

Fachprojektarbeit

Sommersemester 2016

Gutachter:

Prof. Paul Witt

Christina Krause M.A.

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	1
B. Befragung der Studentinnen im Vertiefungsstudium	3
I. <i>Einleitung</i>	3
II. <i>Können Sie sich vorstellen, Bürgermeisterin zu werden?</i>	3
III. <i>Wenn ja, in welchem Alter wollen Sie Bürgermeisterin werden?</i>	4
IV. <i>Was ist für Sie attraktiv am Amt der Bürgermeisterin?</i>	4
1. Gehalt.....	5
2. Selbständigkeit	6
3. Eigene Chefin.....	7
4. Gestaltungsmöglichkeit.....	8
5. Flexible Arbeitszeiten	9
6. Berufliche Herausforderung.....	10
7. Status/Ansehen	11
8. Aufgabe/Tätigkeit zum Wohl der Bürger	12
9. Sonstiges	12
V. <i>Warum ist das Berufsziel Bürgermeisterin für Sie nicht attraktiv?</i>	13
1. Wahlkampf	13
2. Angst vor Niederlage bei Wahl	14
3. Angst vor einer Abwahl.....	15
4. Wenig Freizeit	15
5. Wenig Privatsphäre	16
6. Familienplanung	17
7. Angst vor fachlicher Überforderung	17
8. Angst vor Übernahme einer Führungsposition.....	18
9. Unregelmäßige Arbeitszeiten.....	19
10. Zu große Verantwortung.....	19
11. Sonstiges	20
VI. <i>Wünschen Sie sich mehr Vorbereitung auf den Beruf der Bürgermeisterin im Studium? ...</i>	21
1. Wenn Ja, in welcher Form?	22
VII. <i>Wie könnte die Attraktivität des Amtes der Bürgermeisterin gesteigert werden?</i>	22
1. Möglichkeit, das Amt in Teilzeit auszuführen	22
2. Kinderbetreuung am Arbeitsplatz.....	23
3. Mentoring vor der Bewerbung.....	24
4. Höheres Gehalt	25
5. Sonstiges	25

VIII. Sind Ihre Eltern/Großeltern Bürgermeister/Bürgermeisterin gewesen/möchten es werden?	27
IX. Wie alt sind Sie?.....	28
X. Fazit der Befragung der Studentinnen im Vertiefungsstudium	28
C. Befragung der Bürgermeisterinnen.....	30
I. Einleitung	30
II. Wie alt sind Sie?.....	30
III. Familienstand.....	31
IV. Wie viele Kinder haben Sie?.....	32
V. Welchen (höchsten) Bildungsabschluss besitzen Sie?	33
VI. Wie viele Einwohner hat die Kommune, der Sie vorstehen?.....	34
VII. Zu welchem Regierungsbezirk gehört Ihre Gemeinde?	35
VIII. Haben Sie als einheimische Bewerberin kandidiert?	36
IX. Kommen Sie aus der Region Ihres Amtsortes?	37
X. In der wievielten Amtsperiode sind Sie?	38
XI. Wie hoch schätzen Sie die Stressbelastung in Ihrem Beruf ein?	39
XII. Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?	40
XIII. Gehören Sie einer Partei an? Wenn ja welcher?	41
XIV. Haben Sie sich als Kandidatin Ihrer Partei zur Wahl gestellt?.....	42
XV. Welche Nachteile sehen Sie am Amt der Bürgermeisterin?.....	43
XVI. Fühlen Sie sich in Ihrem Amt als Bürgermeisterin ausreichend wertgeschätzt?.....	44
XVII. Welche Vorschläge haben Sie, um den Beruf der Bürgermeisterin für Frauen attraktiver zu gestalten (offene Frage)?.....	45
D. Stellungnahme der im Landtag vertretenen Parteien und der kommunalen Landesverbände in Baden-Württemberg	46
I. Einleitung	46
II. CDU-Landtagsfraktion.....	46
III. Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN	47
IV. FDP / DVP-Fraktion.....	48
V. SPD-Landtagsfraktion	49
VI. Gemeindetag Baden-Württemberg.....	50
VII. Städtetag Baden-Württemberg.....	51
VIII. Fazit	54
E. Resümee/Gesamtfazit.....	55
F. Anlagen	58
I. Befragung der Studentinnen.....	58

- II. Befragung der Bürgermeisterinnen aus Baden-Württemberg 60
- III. Schreiben an die im Landtag vertretenen Parteien, sowie den Städte- und Gemeindetag. 63



Hintere Reihe von links nach rechts: Amelie Moch, Nina Kech, Monia Kunzmann, Annika Schall, Franziska Ruf, Anna Mündörfer

Vordere Reihe von links nach rechts: Franziska Frech, Lena Braun, Antonia Gromann, Alica Schultis, Daniela Kasper, Prof. Paul Witt

Nicht anwesend: Janika Bühler, Christina Krause, M. A.

A. Einleitung

An den Hochschulen für öffentliche Verwaltung des Landes Baden-Württemberg in Ludwigsburg und Kehl beträgt der Anteil der weiblichen Studierenden etwa 70%. Obwohl die Hochschulen allgemein als „Bürgermeisterschmieden“ bekannt sind, sind von 1.101 Bürgermeisterstellen nur 5% der hauptamtlichen Bürgermeisterstellen und immerhin 10% der Oberbürgermeisterstellen weiblich besetzt ¹.

Im Verhältnis zum hohen Frauenanteil an den Hochschulen, ist dieser Anteil erschreckend gering.

In Folge dessen wurde folgende Fragestellung von zwölf Studentinnen der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl, unter der Leitung von Christina Krause M.A. und Prof. Paul Witt, Rektor der Hochschule Kehl untersucht: **„Frauen als Ober-/Bürgermeisterin in Baden-Württemberg immer noch eine Rarität? Hintergründe-Gründe-Analysen-Lösungsmöglichkeiten“**.

Um einen praxisnahen Einstieg zu bekommen gab Sarina Pfründer, Bürgermeisterin der Gemeinde Sulzfeld, der Fachprojektgruppe einen Einblick in ihren Arbeitsalltag und den vorangegangenen Wahlkampf. Zur weiteren Bearbeitung des Themas war es notwendig, sich in Kleingruppen selbstständig mit Fachliteratur zu befassen und Recherchen vorzunehmen. Im Anschluss wurden drei verschiedene Zielgruppen zu diesem Thema befragt: Zum einen die Studentinnen im Vertiefungsstudium (6. Semester) der Hochschule Kehl, welche kurz vor ihrem Start in den Berufsalltag standen. Zum anderen die derzeit amtierenden Ober-/Bürgermeisterinnen in Baden-Württemberg. Außerdem wurden die im Landtag vertretenen Parteien, sowie der Gemeindetag und der Städtetag befragt.

Für die unterschiedlichen Zielgruppen wurden verschiedene Fragestellungen herausgearbeitet. Die Studentinnen wurden mithilfe eines Fragebogens

¹ Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: Kommunalwahlen 2014 http://www.kommunalwahl-bw.de/staedte_und_gemeinden.html (Stand: 03.03.2016)

online befragt. Per schriftlichem Fragebogen wurden die Bürgermeisterinnen befragt. Auch die Parteien im Landtag und der Städte- und Gemeindegtag wurden um schriftliche Stellungnahme gebeten.

Der Rücklauf dieser Befragungen wurde ausgewertet, zusammengefasst und analysiert.

Daraus ergaben sich die im Folgenden dargestellten Ergebnisse.

Hinweis:

Zur Wahrung der Anonymität der Beteiligten, vor allem der Bürgermeisterinnen und der Studentinnen, werden weder Angaben zu konkreten Personen, noch zu konkreten Gemeinden gemacht. Persönliche Begründungen, soweit sie Bestandteil der Untersuchung waren, wurden verallgemeinert. Im Weiteren wird anstatt Ober-/Bürgermeisterin der allgemeine Begriff Bürgermeisterin verwendet.

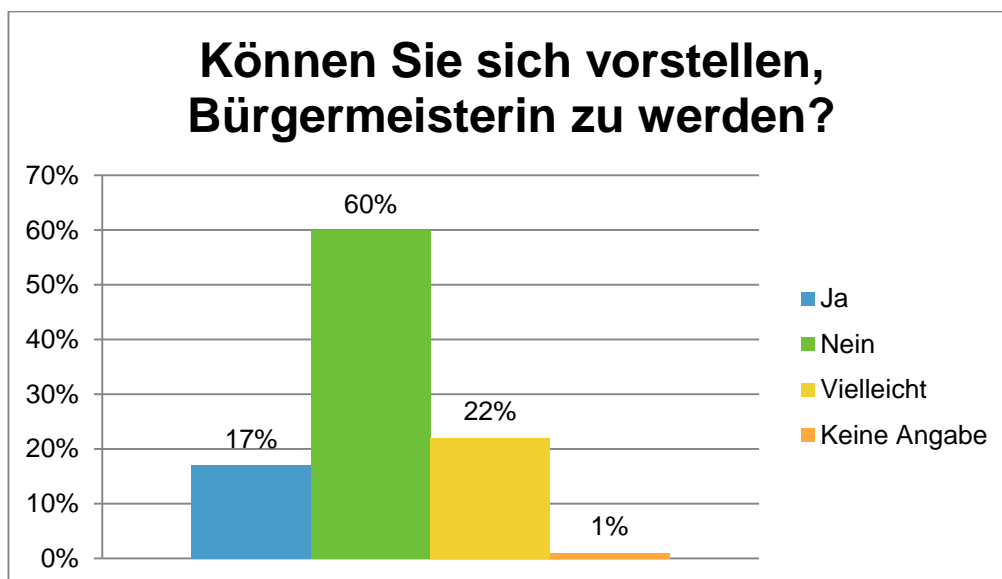
B. Befragung der Studentinnen im Vertiefungsstudium

I. Einleitung

An der Befragung aller Studentinnen des Vertiefungssemesters (letztes Semesters) des Bachelorjahrgangs 2013 haben 88 Studentinnen teilgenommen. Bei insgesamt 200 Studentinnen entspricht dies einer Rücklaufquote von 44 %. Diese ist für eine Onlinebefragung durchaus akzeptabel. Die Studentinnen des Vertiefungssemesters wurden deswegen ausgesucht, weil sie kurz vor dem Eintritt in das Berufsleben stehen und durch die Praxisphasen schon einige Einblicke in die Verwaltungspraxis erlangen durften.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

II. Können Sie sich vorstellen, Bürgermeisterin zu werden?

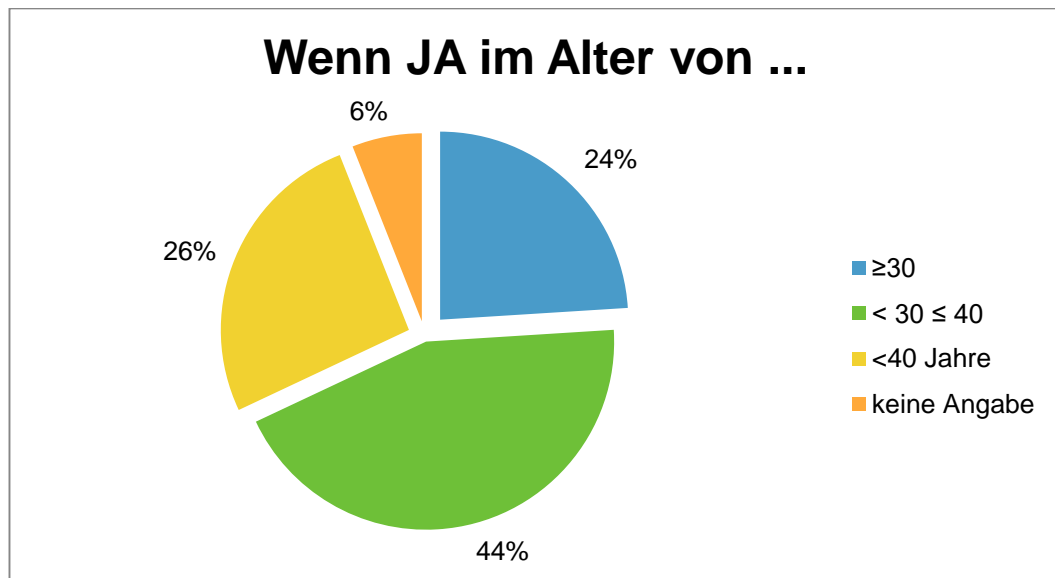


Diese Frage war für die Untersuchung wichtig, da sich hieraus die Grundhaltung der Befragten ergibt und sich die Antworten der nachfolgenden Fragen erklären lassen.

15 der befragten Studentinnen (17 %) haben mit „Ja“ geantwortet. Ein Großteil von 53 der befragten Personen (61 %) hat angegeben, dass sie sich diesen Beruf nicht vorstellen können. Dass sie „vielleicht“ Bürgermeisterin

werden wollen, haben 19 Studentinnen (22 %) angekreuzt. Eine Person hat die Frage nicht beantwortet. Immerhin haben 39 % angegeben, dass sie den Berufswunsch der Bürgermeisterin nicht gänzlich ausschlagen.

III. Wenn ja, in welchem Alter wollen Sie Bürgermeisterin werden?



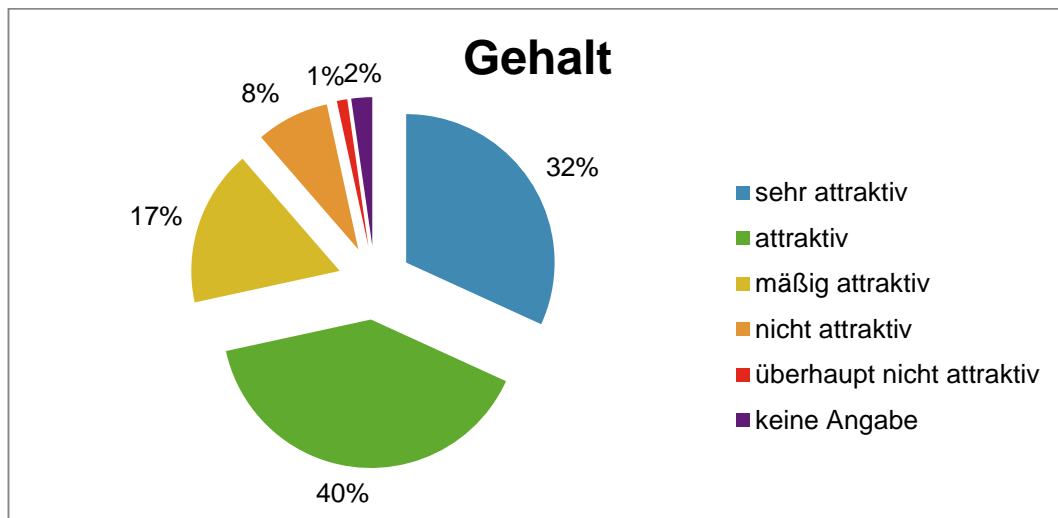
32 Befragte haben diese Frage beantwortet. Dies lässt sich damit erklären, dass auch Studentinnen die sich das Bürgermeisteramt nur „vielleicht“ vorstellen können, diese Frage ausgefüllt haben.

Unter 30 Jahren haben acht Studentinnen (24 %) angegeben. Das Wunschalter des Amtsantritts liegt zwischen 30 und 40 Jahren, so haben 15 Studentinnen (44 %) geantwortet. Erst im Alter von 40 Jahren wollen neun Studentinnen (26 %) Bürgermeisterinnen werden. Zwei Studentinnen haben keine Angabe gemacht.

IV. Was ist für Sie attraktiv am Amt der Bürgermeisterin?

Diese Frage soll zeigen, welche Faktoren die Studentinnen motivieren, sich für das Amt der Bürgermeisterin zu entscheiden. Als Antwortmöglichkeiten gab es eine 5-stufige Intervallskala, die von „sehr attraktiv“ bis zu „überhaupt nicht attraktiv“ reichte.

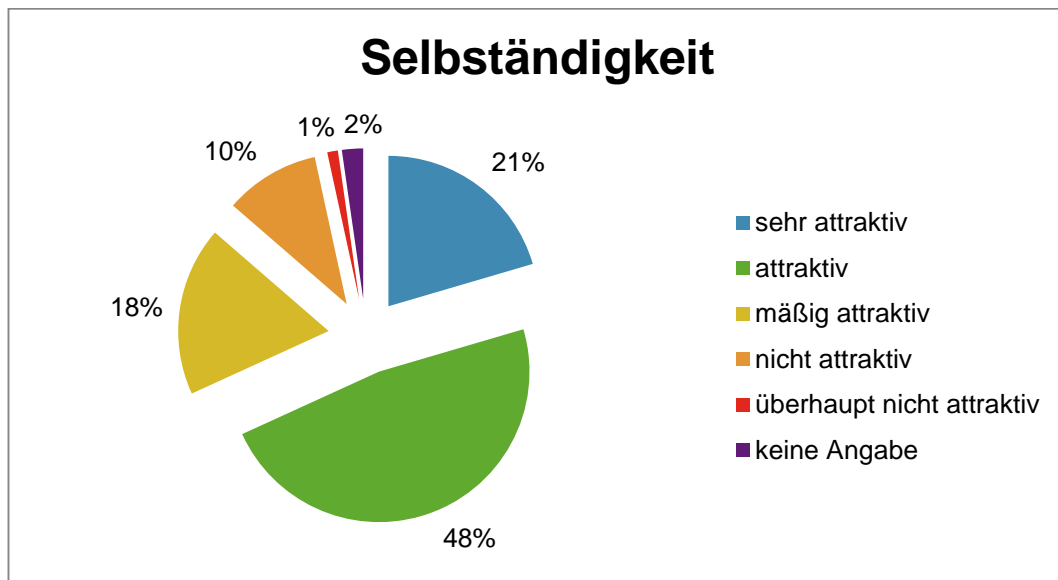
1. Gehalt



Das Gehalt kann als „attraktiven“ bis „sehr attraktiven“ Faktor für das Amt der Bürgermeisterin angesehen werden, da es eine Mehrheit von 63 Studentinnen (72 %) angegeben haben. 2% der Befragten machten keine Angaben. Dass dieser Punkt für 72% der Studentinnen als „(sehr) attraktiv“ angesehen wird, dürfte auch damit zusammen hängen, dass der Beruf der Bürgermeisterin als Karrierhöhepunkt vieler Absolventen der Hochschulen für öffentliche Verwaltung angesehen wird. Die Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes endet normalerweise bei der Besoldungsgruppe A13. In einer Gemeinde mit bis zu 2000 Einwohnern ist der Bürgermeister bereits in A14/A15 eingruppiert². In einer Kleinstadt wie beispielsweise Kehl, mit knapp 35.000 Einwohnern, ist der Oberbürgermeister in Besoldungsgruppe B6/B7 eingruppiert. Das macht je nach Stufe in der A-Gruppierung einen Unterschiedsbetrag von 4.500 bis 5.500 Euro pro Monat aus. Unter diesem Aspekt lassen sich die Nennungen im attraktiven Bereich gut nachvollziehen.

² <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/;jsessionid=7A4E6550939B98B1614657184AC2D822.jp91?quelle=jlink&query=Kom-BesG+BW&max=true&aiz=true#jlr-KomBesGBWV1P2-jlr-KomBesGBWpP2> 06.01.2016

2. Selbständigkeit

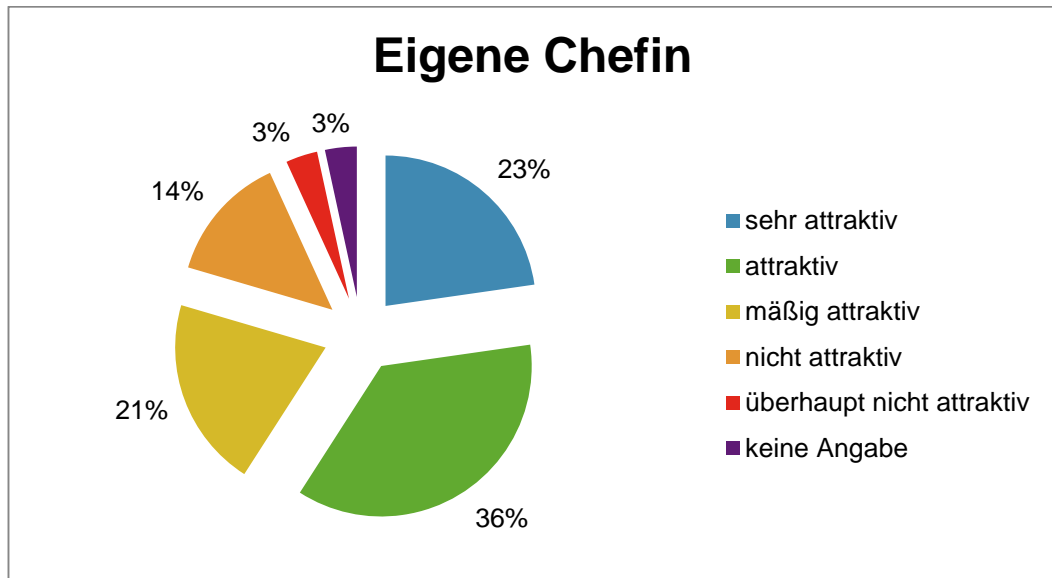


Gemeint ist hier nicht die Selbstständigkeit im Sinne eines Freiberuflers, sondern die Freiheit, ohne anderweitige Einflüsse Entscheidungen treffen zu können.

Die Selbständigkeit scheint ein „attraktives“ Merkmal für den Beruf zu sein. Hierzu haben 18 Studentinnen (21%) mit „sehr attraktiv“ und 42 Studentinnen (48 %) mit „attraktiv“ geantwortet. Nur zehn Personen (11%), eine kleine Minderheit also, empfinden den Faktor als „nicht attraktiv“ oder „überhaupt nicht attraktiv“ am Beruf der Bürgermeisterin. Das kann daran liegen, dass die Zustimmung des Gemeinderates oder auch das notwendige Budget als Einschränkung der Selbstständigkeit betrachtet wird.

Zwei befragte Studentinnen machten keine Angabe.

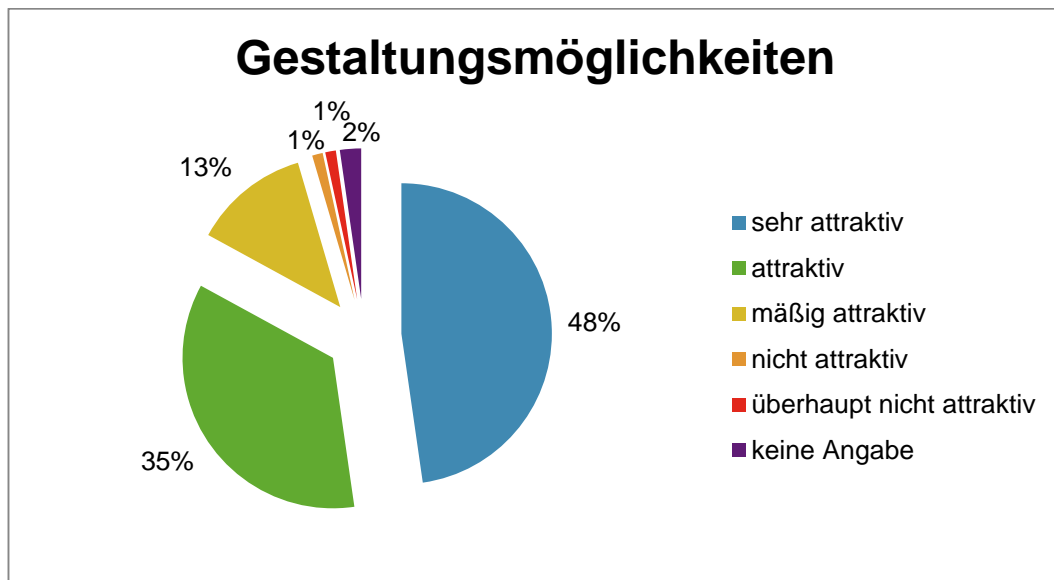
3. Eigene Chefin



Die Grafik zeigt ein leicht abgeschwächtes Bild im Vergleich zum Faktor Selbständigkeit. Dennoch bewerten 52 Studentinnen (59%) diesen Punkt mit „sehr attraktiv“ oder „attraktiv“. Viele Stellen in der Verwaltung sind sogenannte „Sandwichpositionen“. So hat beispielsweise ein Hauptamtsleiter seine Mitarbeiter, ist aber immer noch dem Bürgermeister unterstellt und in seinen eigenen Entscheidungen beeinträchtigt. Als Bürgermeister „entkommt“ man dieser Position, da es keinen direkten Vorgesetzten gibt. Seltene Ausnahme ist die Gefahr, dass sich höhere Kontrollinstanzen, wie beispielsweise die Rechtsaufsichtsbehörde in die Arbeit einer Bürgermeisterin einmischen.

Ein Erklärungsgrund, warum 17% der befragten Studentinnen mit „nicht attraktiv“ oder „überhaupt nicht attraktiv“ geantwortet haben, könnte darin liegen, dass man befürchtet, mehr Verantwortung übernehmen zu müssen.

4. Gestaltungsmöglichkeit

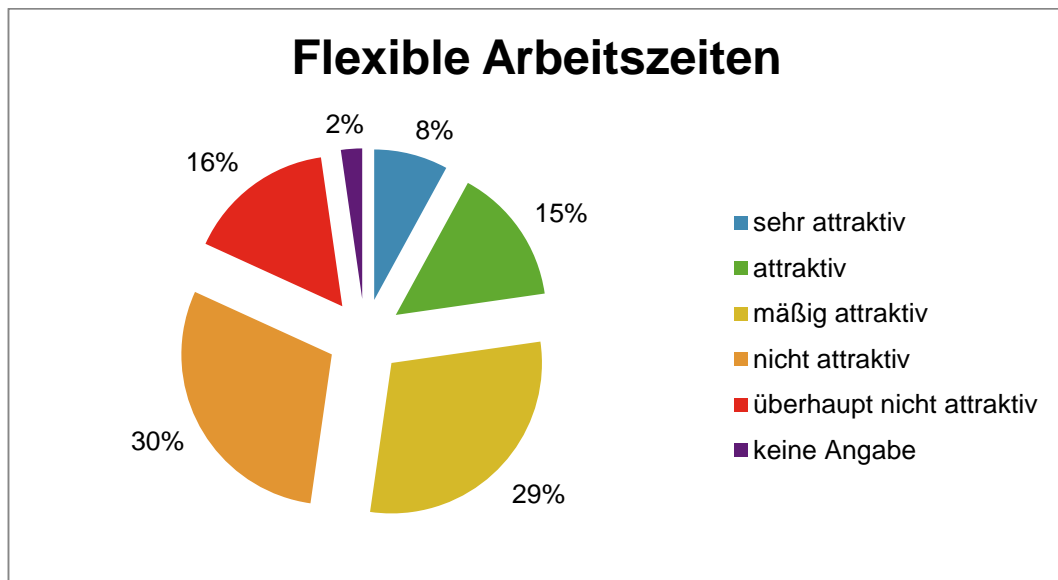


Bestimmen zu können, in welche Richtung sich eine Gemeinde oder Stadt in den nächsten Jahren entwickelt, ist ein großes Privileg. Da eine Abwahl von Bürgermeisterinnen während ihrer Amtszeit in Baden-Württemberg nicht möglich ist, können in den acht Jahren der Amtszeit viele Projekte begonnen und oftmals auch erfolgreich beendet werden. Diese Gestaltungsmöglichkeiten scheinen ein „attraktives“ Merkmal für den Beruf zu sein, denn kein anderer Faktor wurde so positiv bewertet wie dieser. Fast die Hälfte (48%) der Teilnehmerinnen stimmten hier mit „sehr attraktiv“ ab. Ebenfalls auffällig ist, dass nirgendwo anders so wenige Personen mit „nicht attraktiv“ oder „überhaupt nicht attraktiv“ abstimmten. Lediglich zwei Personen (2%) wählten diese Punkte.

Dieses Ergebnis stimmt mit bereits vorliegenden Aussagen von Experten überein. So beschreibt auch Hans-Georg Wehling als großen Vorteil des Berufs Bürgermeister/in die vielen Gestaltungsmöglichkeiten³.

³ Wehling, Hans-Georg in: Witt, Paul (Hrsg.): Karrierechance Bürgermeister: Leitfaden für die erfolgreiche Kandidatur, Boorberg-Verlag, Stuttgart 2010, S. 43f.

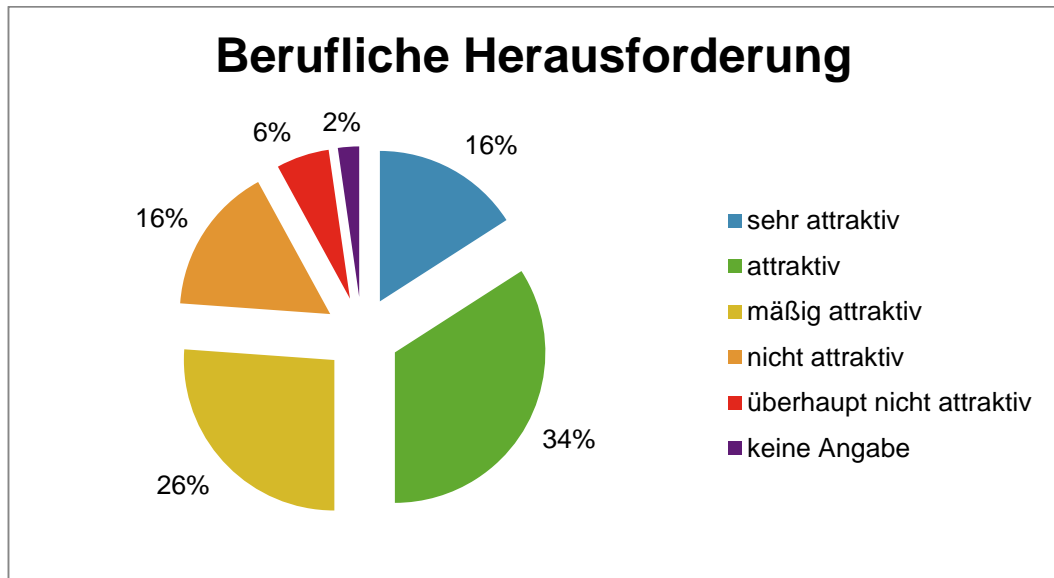
5. Flexible Arbeitszeiten



„Nicht attraktiv“ oder sogar „überhaupt nicht attraktiv“ ist für insgesamt 40 Studentinnen (46 %) der Punkt Arbeitszeit. Ein auffallend großer Teil der Befragten (29%) antwortete mit „mäßig attraktiv“. Es zeigt sich also, dass dieser Faktor deutlich schlechter bewertet wurde wie die vorangehenden. Das dürfte damit zu erklären sein, dass der Arbeitsumfang durch Sitzungen und Veranstaltungen sehr hoch ist. Gleichzeitig liegt nahe, dass nur wenige von diesen Terminen so geplant werden können, wie es für einen selbst am angenehmsten ist. Eine Lösungsmöglichkeit, die immer öfter genutzt wird, ist das Arbeiten von Zuhause aus. Gerade für Bürgermeisterinnen mit Familie ist dies eine gute Lösung um Familie und Amt zu vereinbaren. Detailliertere Ergebnisse zum Arbeitsumfang liefert auch die Umfrage des Fachprojekts unter der Leitung von Prof. Paul Witt und Christina Krause 2013/2014 der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl⁴.

⁴ <http://www.hs-kehl.de/fileadmin/hsk/Forschung/Dokumente/PDF/2014-Familienfreundlichkeit-Buergermeisterberuf.pdf> 06.01.2016

6. Berufliche Herausforderung

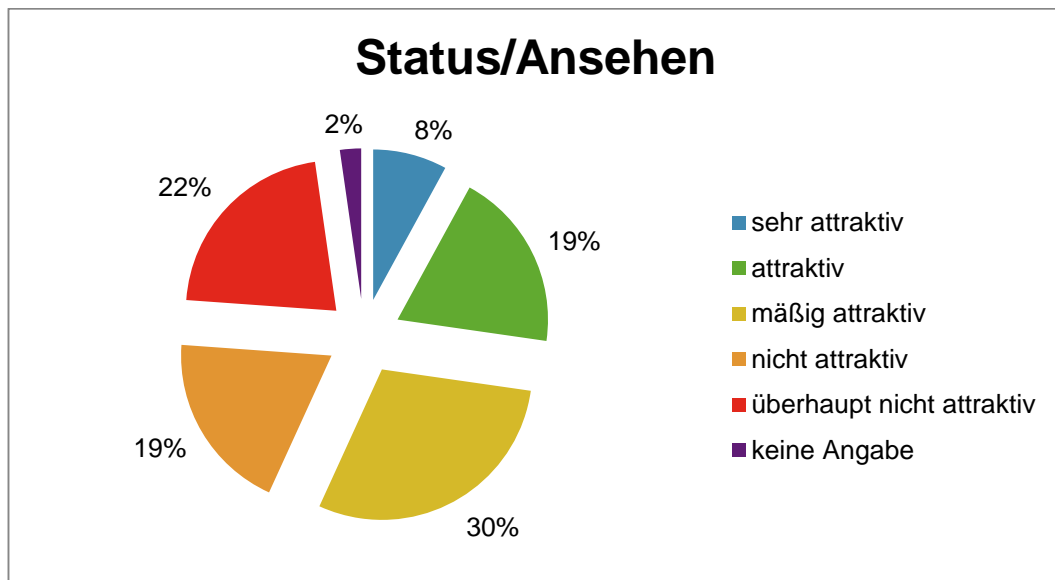


Reden halten, Hausbesuche, Bürgersprechstunde, Verträge aushandeln und im Notfall immer zur Stelle sein. Der Beruf der Bürgermeisterin ist vielfältig und setzt Kenntnisse und Fähigkeiten in vielen verschiedenen Bereichen voraus. Hierbei ist eine breite vorangehende Ausbildung im öffentlichen Dienst nur von Vorteil. So ist es nicht verwunderlich, dass das Studium an den Verwaltungshochschulen als Generalistenausbildung gilt und 90% der Bürgermeister in Baden-Württemberg auch Absolventen dieser Hochschulen sind⁵.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass sich 50% der Befragten nach der Ausbildung an der Hochschule auf diese Position vorbereitet fühlen und nur 22% („nicht attraktiv“ und „überhaupt nicht attraktiv“) Überforderung fürchten oder keine Herausforderung im Beruf suchen.

⁵ Wehling, Hans-Georg in: Witt, Paul (Hrsg.): Karrierechance Bürgermeister: Leitfaden für die erfolgreiche Kandidatur, Boorberg-Verlag, Stuttgart 2010, S. 43f.

7. Status/Ansehen

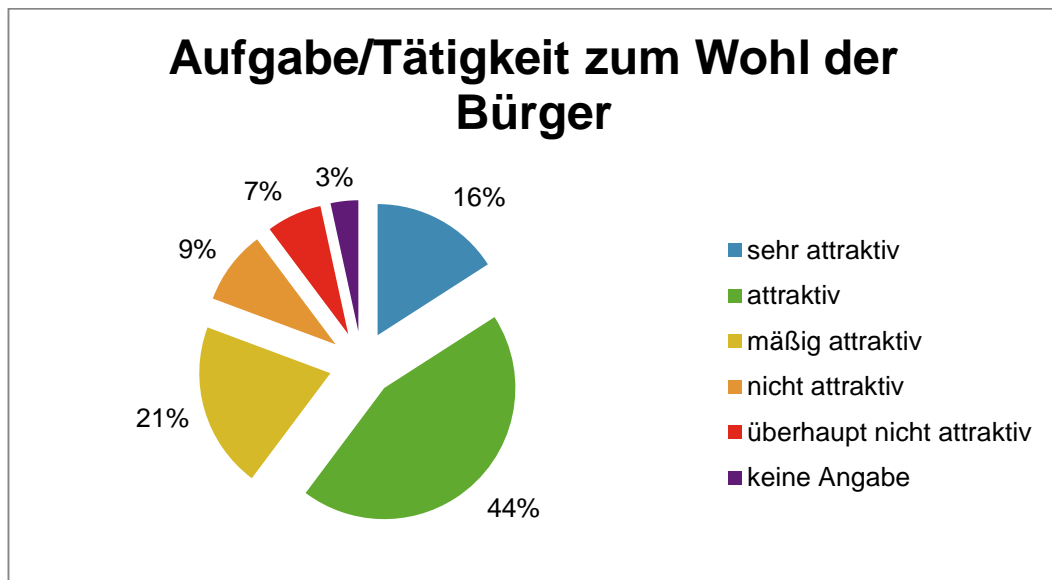


In der Maslow'schen Bedürfnispyramide steht auf der vierten Stufe Anerkennung und Wertschätzung. Durch die vielen persönlichen Kontakte zu Bürgern erfährt die Bürgermeisterin oft direkte Anerkennung und genießt ein hohes Ansehen in der Stadt. Durch intransparente Entscheidungswege, mangelnde Bürgerbeteiligung oder fehlendes Marketing kann die Amtsinhaberin in heutiger Zeit allerdings schnell als Sündenbock dastehen.

In der Umfrage zeigt sich ein klarer Trend bei „nicht attraktiv“ und „überhaupt nicht attraktiv“. 36 Personen (41%) votierten so. Für sie ist der Status verbunden mit dem Ansehen kein ausschlaggebender Grund sich für das Amt der Bürgermeisterin zu bewerben.

Wie beim Faktor „Flexible Arbeitszeiten“ stimmten hier nur sieben Personen (8%) für „sehr attraktiv“. Wahrscheinlich wird ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsaufwand und der dafür zurückerhaltenden Anerkennung und Wertschätzung befürchtet.

8. Aufgabe/Tätigkeit zum Wohl der Bürger



Wie sich auch aus anderen Studien zeigt⁶, ist auch ein Grund Bürgermeisterin zu werden, dass es eine Aufgabe/Tätigkeit zum Wohl der Bürger ist. Entsprechend der Erwartungshaltung an Beamte, teilen 60% der Befragten diesen Anspruch und finden deswegen die Aufgabe einer Bürgermeisterin „(sehr) attraktiv“.

9. Sonstiges

Als sonstige Punkte wurden zusätzlich genannt:

- Arbeitszeiten sind alles andere als "flexibel" (Termine am Abend, Wochenende und in den Ferien von Vereinen Gremien etc.). Dieser Job ist eine Berufung, wenn man nicht bereit ist, viel Zeit und Persönlichkeit zu investieren, ist der Job nicht geeignet. Viele Voraussetzungen kann man nicht "erlernen".
- Das Amt der Bürgermeisterin gibt normalerweise nicht die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung!
- Führung einer Verwaltung und freie Gestaltung der Organisation.
- Für mich käme eine Kandidatur nur nach der Familienplanung in Frage.

⁶ Vgl. z. B. Bertelsmann-Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- und Gemeindebund (Hrsg.): Beruf Bürgermeister/in. Eine Bestandsaufnahme für Deutschland, 2008; S.30

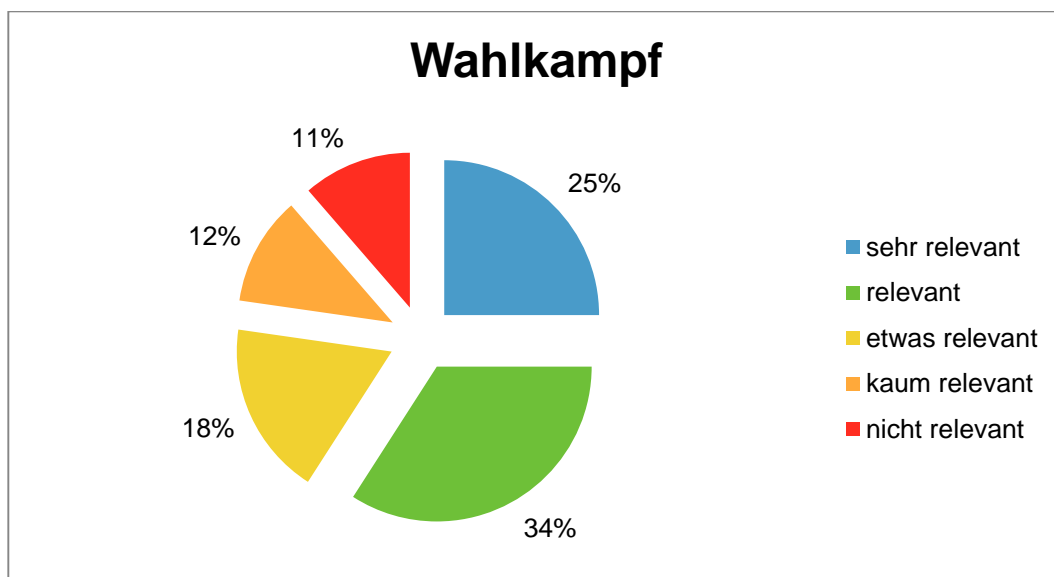
- Neben den flexiblen Arbeitszeiten muss aber auch der hohe Zeitaufwand berücksichtigt werden.

Zusammenfassend bestätigen die Kommentare die bereits festgestellten Ergebnisse. So wird die Arbeitszeit als nicht flexibel eingeschätzt. Interessant wäre hier ein Vergleich in den nächsten fünf Jahren. Im Zuge der Digitalisierung sind bei diesem Punkt erhebliche Änderungen zu erwarten. Positiv für das Amt der Bürgermeisterin werden in den Kommentaren die Faktoren „Gestaltungsmöglichkeiten“ und „Eigene Chefin“ gesehen. Diese Faktoren sind, wie die Auswertung bereits bestätigt, gute Gründe für den Beruf der Bürgermeisterin.

V. Warum ist das Berufsziel Bürgermeisterin für Sie nicht attraktiv?

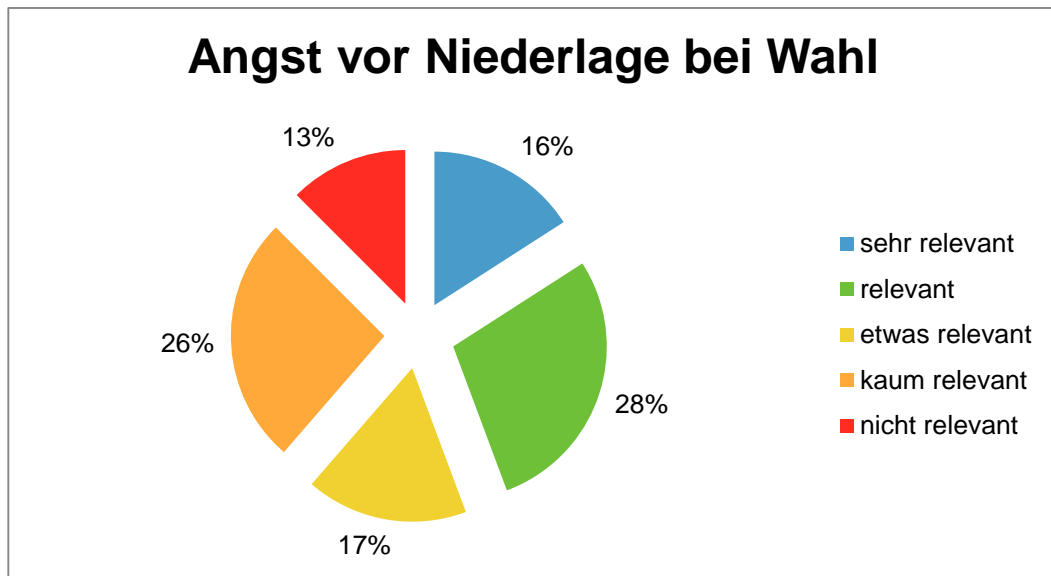
In diesem Abschnitt des Fragebogens war es das Ziel herauszufinden, warum das Amt der Bürgermeisterin für die befragten Studentinnen unattraktiv ist. Die Ergebnisse waren insofern wichtig, um Lösungen zu finden, wie die Attraktivität des Bürgermeisteramtes für Studentinnen gesteigert und somit der Anteil an Bürgermeisterinnen erhöht werden kann.

1. Wahlkampf



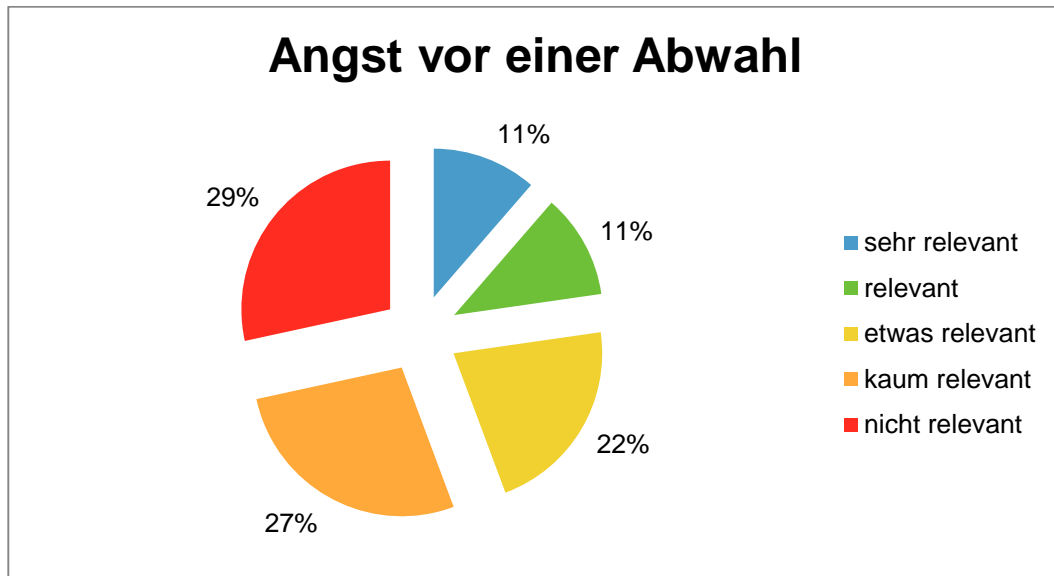
Der Faktor Wahlkampf kann als „relevanter“ bzw. „sehr relevanter“ Faktor für die mangelnde Attraktivität des Amts der Bürgermeisterin angesehen werden. Eine Mehrheit von 52 Studentinnen (59 %) hat dies angegeben. Für 20 Studentinnen ist dieser Faktor „kaum“ (12%) oder „nicht relevant“ (11%).

2. Angst vor Niederlage bei Wahl



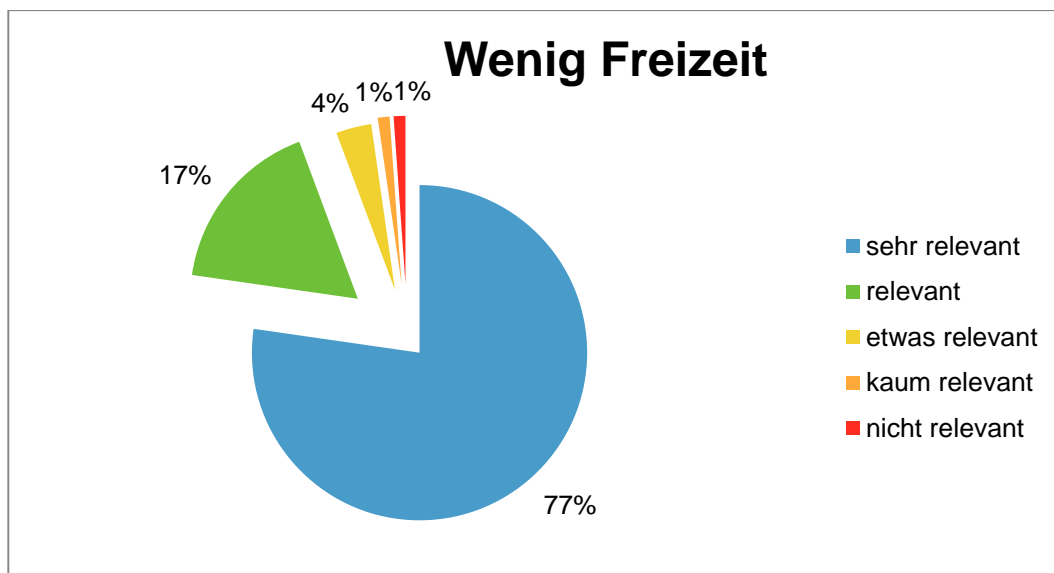
Die Angst vor einer Niederlage ist für die wenigsten Studentinnen „sehr relevant“ (14 Studentinnen oder 16%) oder „nicht relevant“ (11 Studentinnen oder 13%). Die häufigsten Werte befinden sich im Mittelfeld und schwanken zwischen „relevant“ und „kaum relevant“. 25 Studentinnen (28%) gaben an, dass dies für sie „relevant“ sei, für 15 (17%) war es noch „etwas relevant“ und für 23 (26%) „kaum relevant“. Die Studentinnen waren sich also beim Faktor „Angst vor einer Niederlage“ sehr uneinig.

3. Angst vor einer Abwahl



Für die meisten Studentinnen scheint die Angst vor einer Abwahl keine große Rolle zu spielen. Lediglich 20 Studentinnen (22 %) sind der Meinung, dass die Angst vor einer Abwahl „sehr relevant“ oder „relevant“ ist. Die Mehrheit der befragten Studentinnen (49 Studentinnen oder 56%) empfindet diesen Faktor als „kaum“ oder „nicht relevant“.

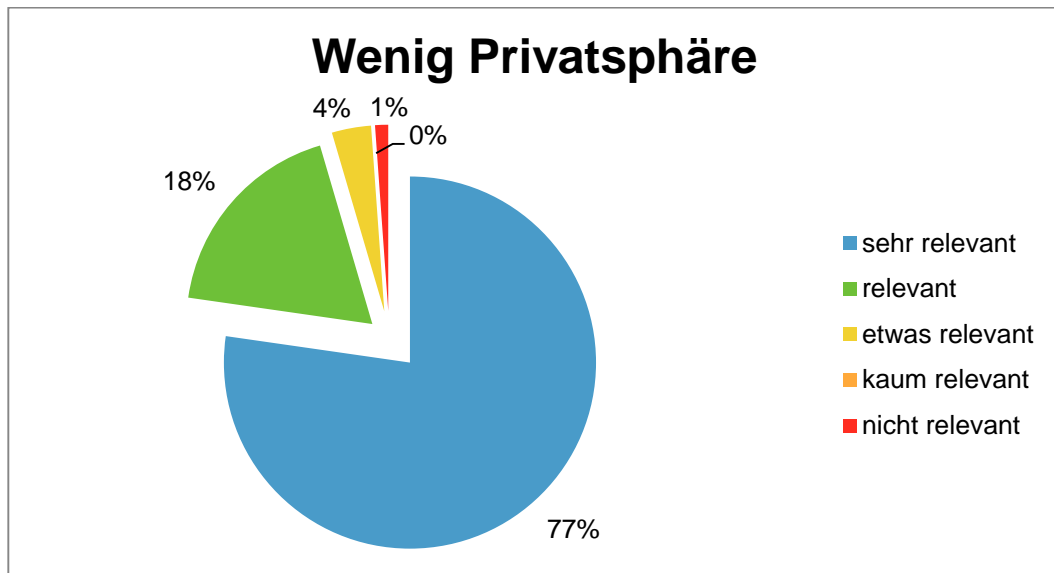
4. Wenig Freizeit



Eine große Mehrheit von 68 (77%) der befragten Studentinnen ist sich einig, dass die wenige Freizeit, die das Amt der Bürgermeisterin mit sich bringt, „sehr relevant“ ist und somit die Attraktivität des Amtes sehr verringert.

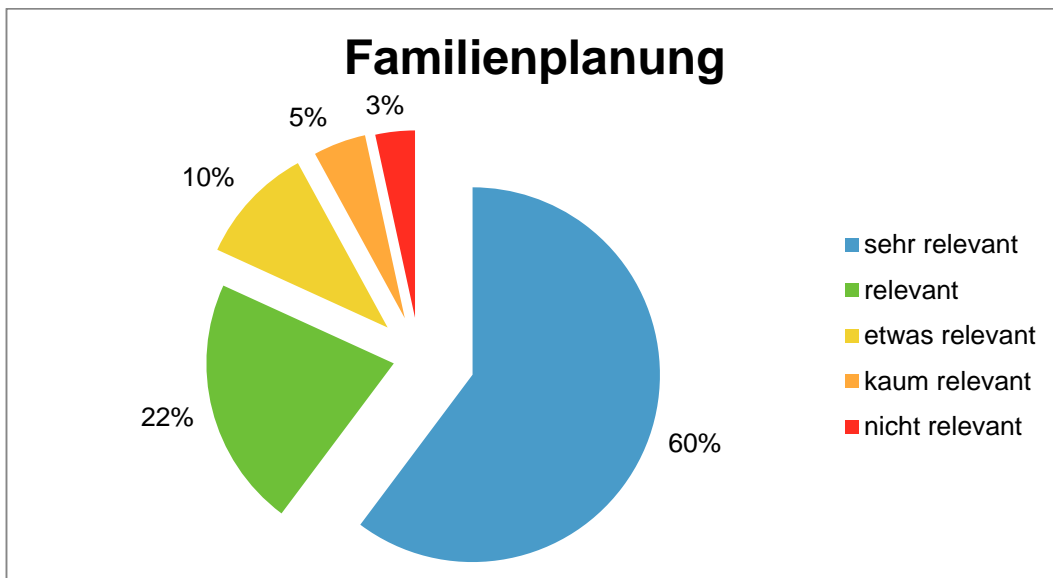
Hinzu kommen 15 (17%) Studentinnen, für die dieser Faktor „relevant“ ist. Die wenige Freizeit im Amt der Bürgermeisterin ist damit einer der wichtigsten Gründe, der Studentinnen am Amt der Bürgermeisterin abschreckt.

5. Wenig Privatsphäre



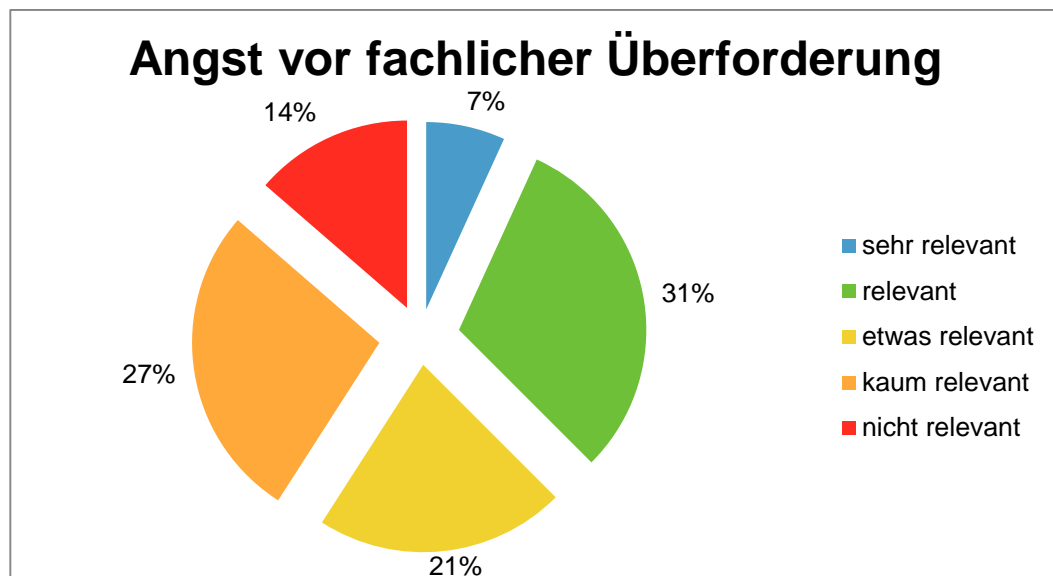
Die Befragung ergab, dass für 84 Studentinnen (95%) die geringe Privatsphäre ein „sehr relevanter“ bis „relevanter“ Grund ist, warum das Amt der Bürgermeisterin als unattraktiv empfunden wird. Für drei Studentinnen (4%) war dies „etwas relevant“ und für eine Studentin (1%) „nicht relevant“. Die befragten Studentinnen sind sich in der Bewertung der Relevanz dieses Punktes sehr einig. Man kann daher deutlich sehen, dass die geringe Privatsphäre ein gewichtiger Faktor ist.

6. Familienplanung



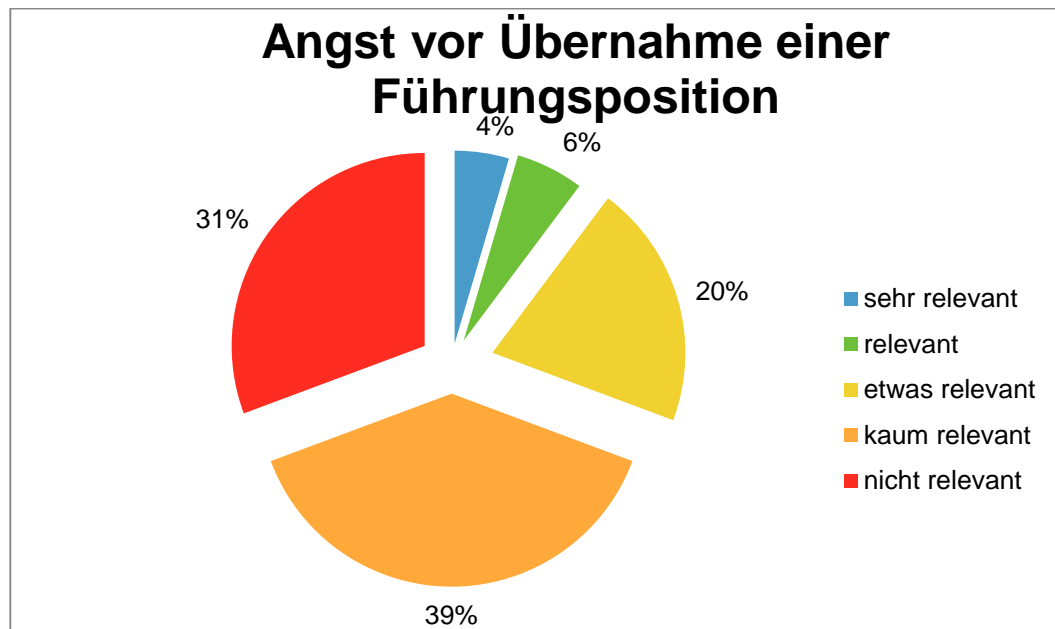
Die „Familienplanung“ scheint ein „sehr relevanter“ bis „relevanter“ Faktor für die Minderung der Attraktivität des Amts der Bürgermeisterin zu sein. Eine Mehrheit von 72 Studentinnen (82 %) ist dieser Meinung. „Etwas relevant“ finden dies neun der befragten Studentinnen (10%). Als „kaum relevant“ erachteten dies vier Studentinnen (5%) und als „nicht relevant“ drei (3%). Somit nimmt der Faktor der erschwerten „Familienplanung“ eine wichtige Rolle bei der Frage nach der geringen Attraktivität des Amts der Bürgermeisterin ein.

7. Angst vor fachlicher Überforderung



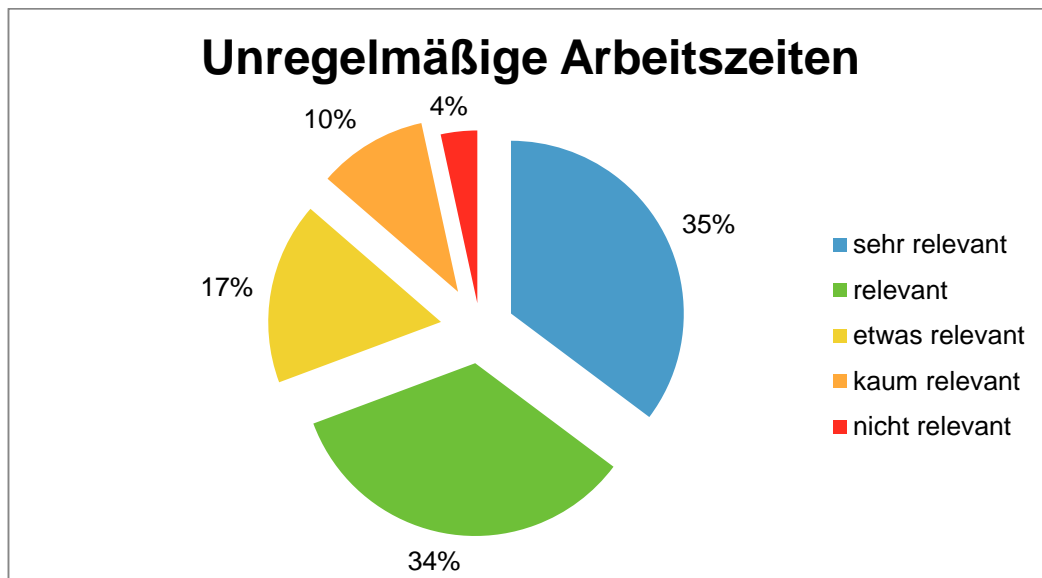
Die Befragung hat ergeben, dass die meisten der Befragten diesen Faktor „relevant“ bis „kaum relevant“ finden. „Relevant“ fanden die „Angst vor der fachlichen Überforderung“ 27 Studentinnen (31%), 19 (21%) bewerten diese Angst als „etwas relevant“ und 24 Studentinnen (27%) als „kaum relevant“. Weitere sechs Studentinnen (7 %) sind der Meinung, dass die „Angst vor der fachlichen Überforderung“ „sehr relevant“ ist. Zwölf Studentinnen (14%) fanden diese Angst „nicht relevant“. Durchschnittlich kann dieser Faktor als „etwas relevant“ gewichtet werden.

8. Angst vor Übernahme einer Führungsposition



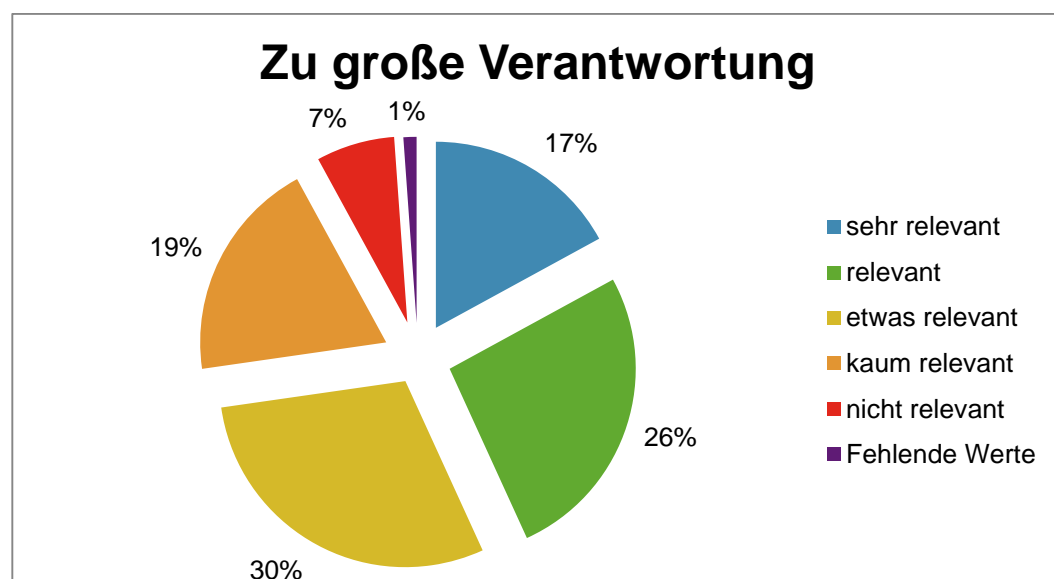
Die Auswertung dieses Punktes zeigt, dass die Angst vor der Übernahme einer Führungsposition kaum vorhanden ist. 61 Studentinnen (70%) bewerten diesen Faktor zur Minderung der Attraktivität der Bürgermeisterin als „kaum“ bzw. „nicht relevant“ (39% /31%). Für vier (4%) Studentinnen ist die „Angst vor der Übernahme einer Führungsposition“ „sehr relevant“, für fünf (6%) ist sie „relevant“ und für 18 Studentinnen (20%) „etwas relevant“.

9. Unregelmäßige Arbeitszeiten



Die „unregelmäßigen Arbeitszeiten“ können als wichtigen Faktor angesehen werden, da zwei Drittel der befragten Studentinnen unregelmäßige Arbeitszeiten als „sehr unattraktiv“ bis „unattraktiv“ empfinden. 31 Studentinnen (35%) empfinden die „unregelmäßigen Arbeitszeiten“ als „sehr relevanten“ Faktor hierfür und für 30 der Befragten (34%) ist es ein „relevanter“ Faktor. Als „etwas“ bis „nicht relevant“ betrachten dies nur 27 (31%) der Studentinnen.

10. Zu große Verantwortung



Die Befragung hat ergeben, dass die meisten Studentinnen die „zu große Verantwortung“ als „etwas relevant“ für die geringe Attraktivität betrachten (26 Studentinnen oder 30%). Die häufigsten Werte befinden sich im Mittelfeld und schwanken zwischen „relevant“ (23 Studentinnen oder 26%) und „kaum relevant“ (17 Studentinnen oder 19%). Für „sehr relevant“ hielten dies 15 Studentinnen (17%) und für „nicht relevant“ sechs Studentinnen (7%). Eine Person machte zu diesem Punkt keine Angaben (1%). Es kann festgestellt werden, dass sich die Meinungen der Studentinnen in diesem Punkt sehr unterscheiden.

11. Sonstiges

Als sonstige Punkte wurden zusätzlich genannt:

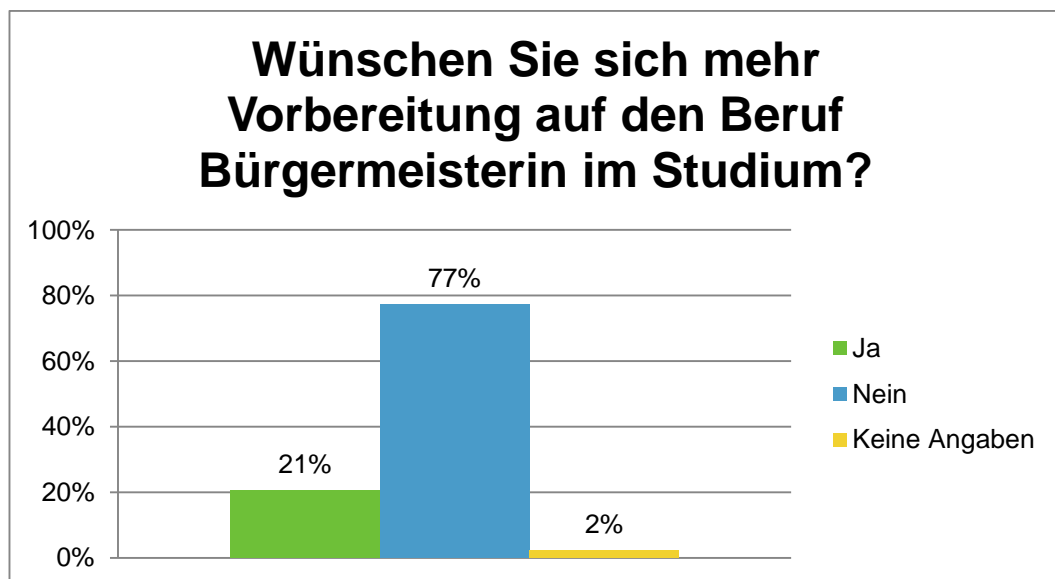
- Allgemein ist das zunehmende Interesse der Bürger an politischen Entscheidungen positiv, jedoch wird es als Bürgermeister immer schwerer, den Wünschen der Bevölkerung gerecht zu werden. Durch die Situation mit den Flüchtlingen sehen sich viele Bürgermeister mit rechten Anfeindungen und Bedrohungen konfrontiert. Die immensen Summen, die für einen Wahlkampf mitunter aufgebracht werden müssen, sind angesichts des unsicheren Wahlausgangs ein finanzielles Risiko.
- Politischer Druck (Position zwischen Bürger, Verwaltung und Gemeinderat)
Persönliche Eigenschaften (Diplomatie....).
- Erst nach der Familienplanung attraktiv; erst wenn Kinder bereits ein gewisses Alter haben.
- Viel Öffentlichkeitsarbeit.
- Familie leidet (auch zu wenig Privatsphäre für Familie und kaum Freizeitaktivitäten mit der Familie möglich). Auch ein Umzug in die Gemeinde ist nicht immer positiv für Familienmitglieder, Familie wird beobachtet und bewertet, Gerüchte werden verbreitet. Der Job ist für Männer mit Familie schon geeignet, allerdings verabschiedet sich das Familienleben auch mit der Wahl zum Bürgermeister.
- Ansehen der Bürgermeister sinkt in der Bürgerschaft, Kritik und Unmut wird häufiger geäußert, Bürgerinitiativen und ähnliches erschweren die Arbeit

zudem. Die Gehälter für Bürgermeister sind im Vergleich zu Führungspositionen in der Privatwirtschaft deutlich geringer, die Verantwortung aber größer.

- Überhaupt nicht attraktiv: eigentlich 24h Amt, da auch nach Feierabend Bürgermeister. Überhaupt nicht attraktiv: Pflicht zur Teilnahme an unzähligen Terminen/Festen/Veranstaltungen, auch abends und am Wochenende.
- Unvereinbarkeit von Bürgermeistertätigkeit und Familie.
- Bürger können Privatperson und Amt nicht trennen. Auch die Familie steht im Mittelpunkt und wird vor allem kritisch beäugt. Das Amt ist sehr zeitintensiv und die Haltung der Bürger wird immer fordernder.

Zusammenfassend bestätigen die Kommentare die bereits festgestellten Ergebnisse. So wird die Unvereinbarkeit von Amt und Familienplanung kritisiert und weiter ausgeführt.

VI. Wünschen Sie sich mehr Vorbereitung auf den Beruf der Bürgermeisterin im Studium?



18 befragte Studentinnen (21 %) haben diese Frage mit „Ja“ beantwortet. Die meisten, 68 Befragte (77 %), wünschen keine weiteren Vorbereitungen für den Beruf der Bürgermeisterin. Zwei Studentinnen (2 %) haben keine Angabe gemacht.

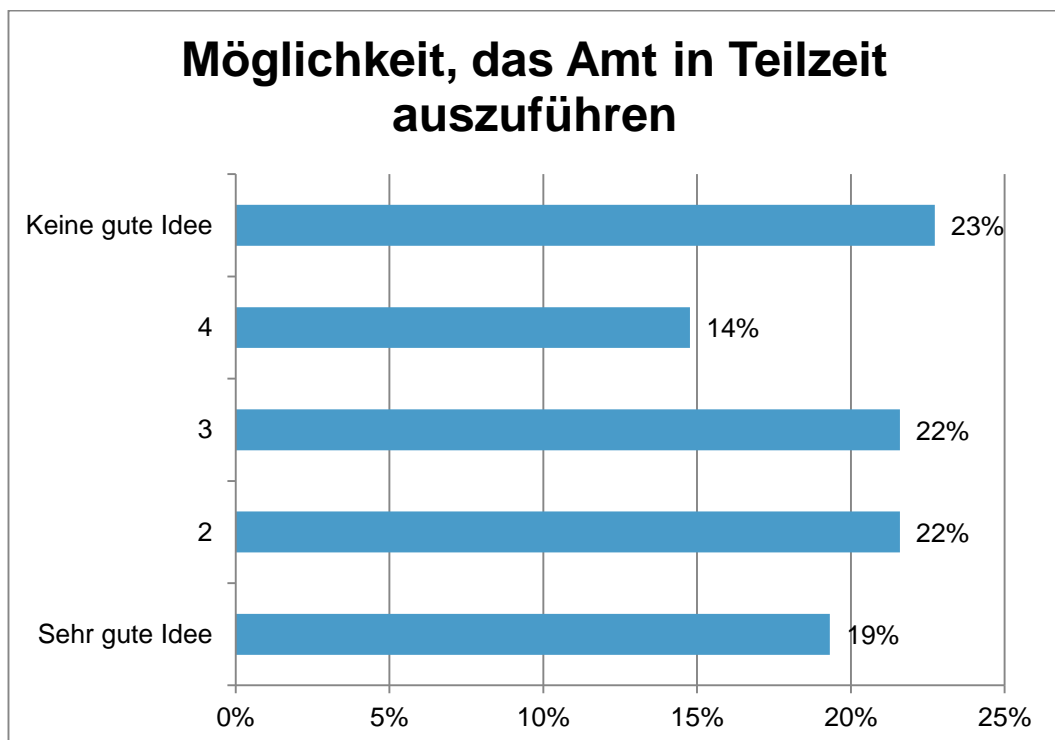
1. Wenn Ja, in welcher Form?

Diese Frage wurde als offene Frage gestellt, um so ein breites Spektrum an Antworten zu bekommen.

Einige der Studentinnen möchten ein Art Bürgermeister-Seminar, als freiwilliges Modul. Ein weiterer Vorschlag wäre ein Modul Politikwissenschaften, umso mehr Wissen über Politik zu vermitteln. Auch wurden sehr häufig Seminare, wie Rhetorik, Ausdrucksfähigkeit, Rede- und Sprachübungen oder auch das Präsentieren zu erlernen genannt. Wiederrum wurde genannt, das es Workshops geben soll, die man auch nach dem Studium anbieten soll.

VII. Wie könnte die Attraktivität des Amtes der Bürgermeisterin gesteigert werden?

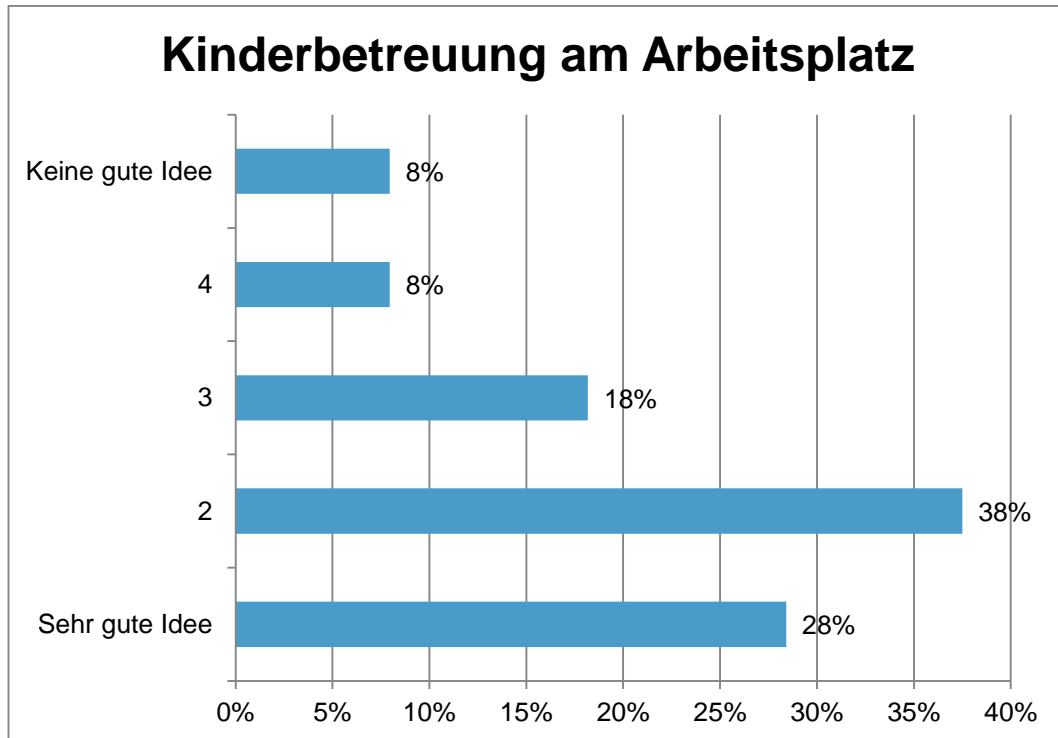
1. Möglichkeit, das Amt in Teilzeit auszuführen



Die Idee das Amt in Teilzeit auszuführen, hat keinen Ausschlag in eine Richtung. „Keine gute Idee“ fanden dies 20 Studentinnen (23 %). „Eher keine gute Idee“ haben 13 Befragten (14 %) beantwortet. 19 Studentinnen (22 %) fanden diese „Idee eher mäßig“. Auch 19 Befragte (22 %) haben dieses

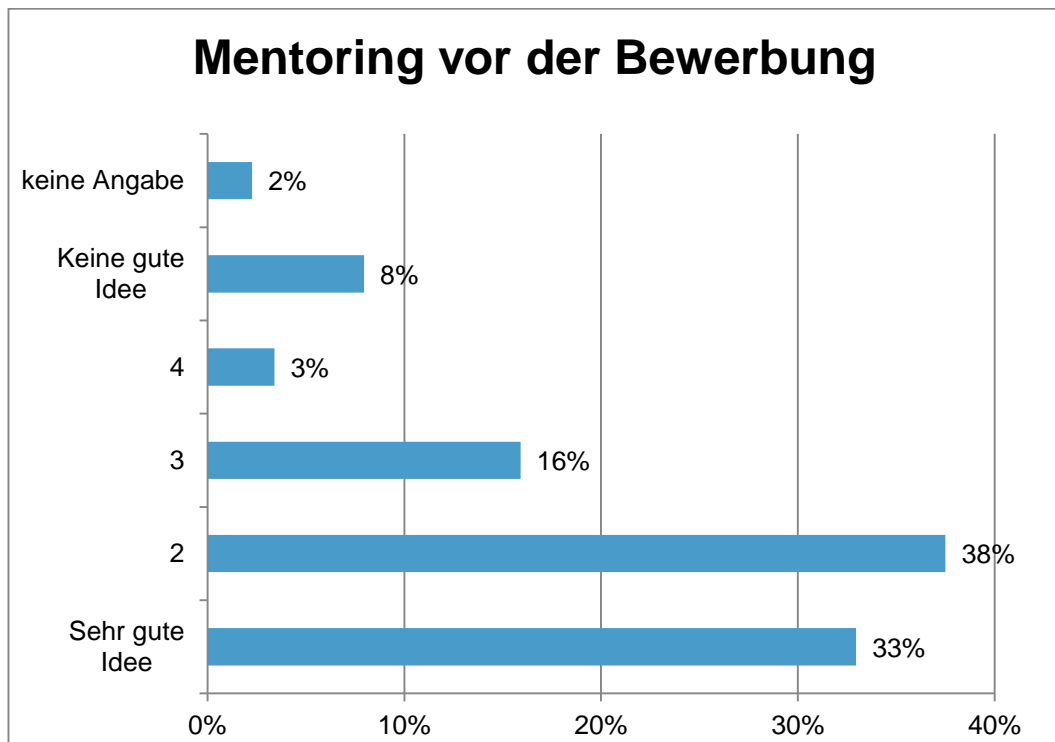
Merkmal als „gute Idee“ angegeben. Eine „sehr gute Idee“ haben 17 befragte Studentinnen (19 %) angegeben.

2. Kinderbetreuung am Arbeitsplatz



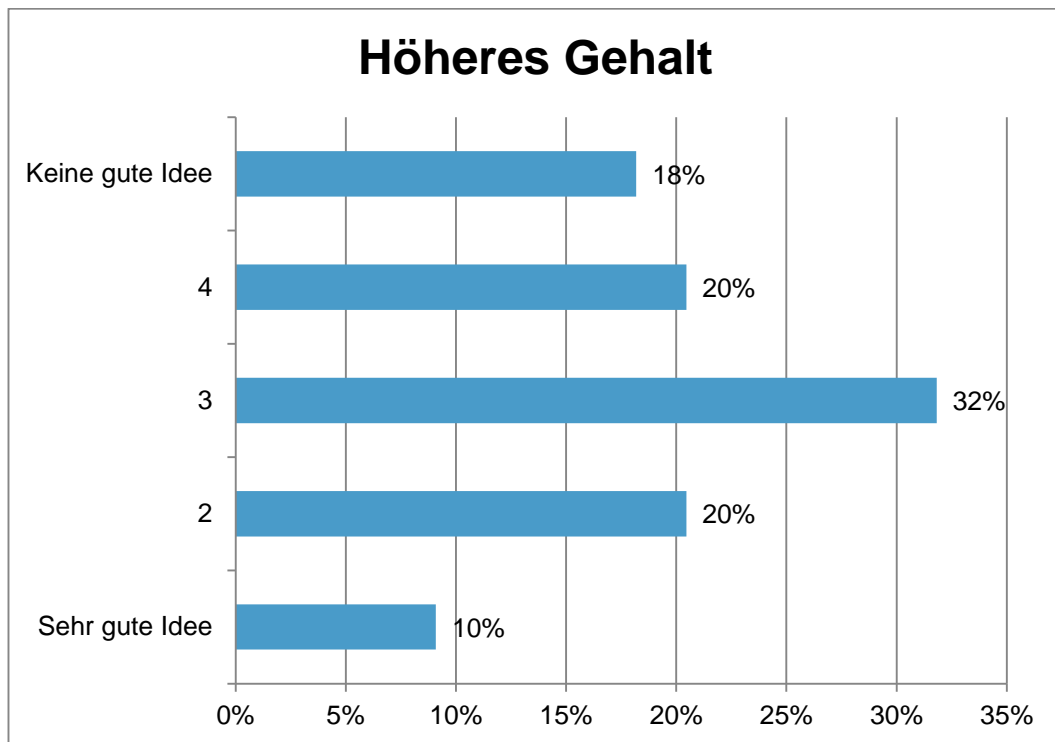
Die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz wurde als eine „gute“ bis „sehr gute Idee“ empfunden, diese wurde von 58 Studentinnen (66 %) beantwortet.

3. Mentoring vor der Bewerbung



Die Frage, ob Mentoring vor der Bewerbung eine „gute Idee“ sei, wurde von 62 Studentinnen (71 %) mit „sehr gute“ bzw. „gute Idee“ beantwortet. Bei dieser Frage haben zwei Befragten (2 %) keine Angaben gemacht.

4. Höheres Gehalt



Ein höheres Gehalt wurde „eher als mäßige Idee“ angesehen. Dieses wurde von 28 Studentinnen (32 %) angegeben.

5. Sonstiges

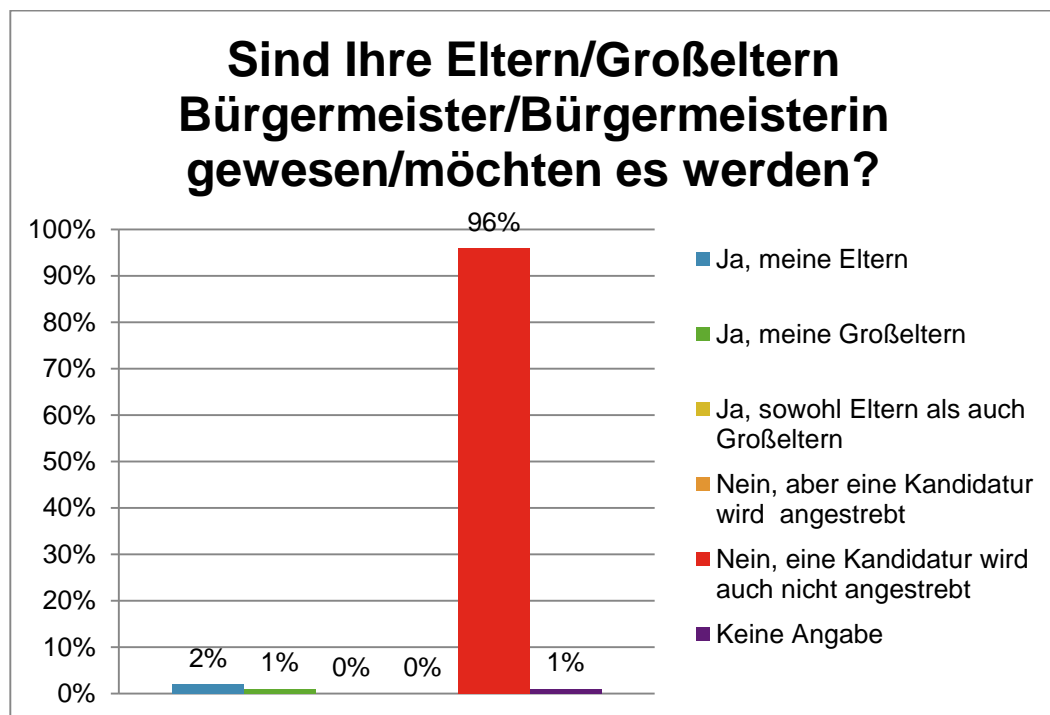
Die Studentinnen konnten bei dieser Frage eigene Antwortmöglichkeiten angeben, um somit ihre Einblicke zur Attraktivitätssteigerung zu erkennen. Diese wurde von den Studentinnen wie folgt angegeben:

- Positiv-Beispiele von Bürgermeisterinnen für Studentinnen.
- Akzeptanz beim Bürger steigern, dass man auch mal einen Vertreter zu einer Veranstaltung schickt.
- Mehr Aufklärung über den Arbeitsalltag/Aufgaben einer Bürgermeisterin. Ich persönlich kann mir nur wenig darunter vorstellen.
- Mehr Beigeordnete zur Abnahme von fachlicher Arbeit, weniger Öffentlichkeitsdruck zur Präsenz bei Politikveranstaltungen.
- Bewusstsein vermitteln, dass Bürgermeister auch ein Privatleben haben und nicht die alleinige Verantwortung für alle Vorgänge in der Gemeinde tragen, Senkung der Altersgrenze von 25 auf 21 Jahre - dann könnten

insbesondere junge Frau vor ihrer Familiengründung bereits eine Amtsperiode durchführen, Bewusstsein erhöhen, dass auch Frauen für das Bürgermeisteramt ein 'dickes Fell' besitzen - nicht nur Männer!

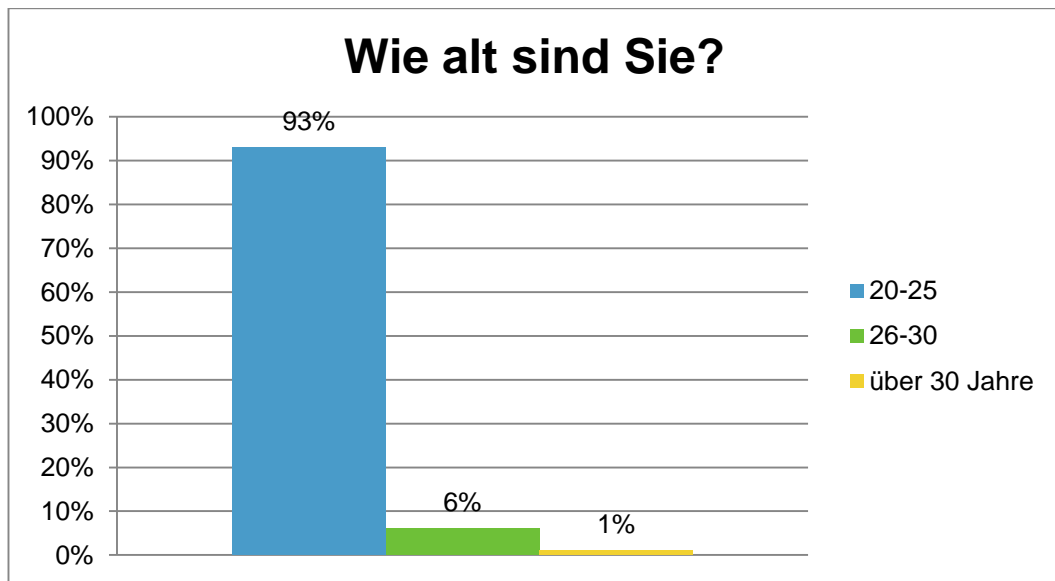
- Auf mittelfristige Sicht mehr private Freiräume erhalten, indem die Bevölkerung dafür sensibilisiert wird, dass auch Bürgermeisterin diese benötigen. Vermehrte Unterstützung bei der Wahl, wenn man keiner Partei angehört.
- Mentoring während der Amtszeit.
- Professionelle Vorbereitung auf den Wahlkampf und eventuell Unterstützung in der Anfangsphase.
- Ich bin mir nicht sicher, ob Teilzeit als Bürgermeisterin möglich ist. Dazu benötigt es die Akzeptanz der Bürger und Mitarbeiter

VIII. Sind Ihre Eltern/Großeltern Bürgermeister/Bürgermeisterin gewesen/möchten es werden?



Die Frage ist vor allem im Zusammenhang mit der Frage, ob die Befragten sich eine Kandidatur als Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin vorstellen könnten (Frage 1), interessant. Daraus lassen sich Rückschlüsse ziehen, ob die weitergegebenen Erfahrungen der Eltern/Großeltern dazu beitragen, dass man sich vermehrt mit dem Beruf beschäftigt und sich ihn auch für sich selbst vorstellen könnte. Da in dieser Befragung 84 (96%) angegeben haben, dass eine Kandidatur der Eltern/Großeltern nicht angestrebt wird, kann man keine Aussage dazu machen, ob das Vorleben der Eltern/Großeltern eine Auswirkung auf die eigene Einstellung zu diesem Beruf einen Einfluss hat.

IX. Wie alt sind Sie?



Die Mehrheit der Befragten mit einer Anzahl von 82 Studentinnen ist im Alter zwischen 20 und 25 Jahre. Fünf der Studentinnen sind im Alter zwischen 26 und 30 und nur eine Befragte ist älter als 30 Jahre. Diese Verteilung war zu erwarten, da die meisten Studentinnen im Vertiefungssemester noch unter 25 Jahre sind.

X. Fazit der Befragung der Studentinnen im Vertiefungsstudium

Ziel der vorliegenden Studie war es, herauszufinden, warum der Anteil der Bürgermeisterinnen in Baden-Württemberg im Vergleich zu den Absolventinnen der Hochschule für öffentliche Verwaltung so gering ist. Dabei sollten Hintergründe und mögliche Lösungsmöglichkeiten erörtert werden.

Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, haben viele Faktoren Einfluss auf die Entscheidung einer Kandidatur.

Als Erstes wurde die Grundeinstellung zum Amt der Bürgermeisterin erfasst, um anschließend die Hintergründe genauer zu erfragen. Danach wurden potenzielle Lösungsmöglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität abgefragt und bewertet.

Zu Beginn der Auswertung, konnte festgestellt werden, dass nur 17% der Studentinnen sich vorstellen können Bürgermeisterin zu werden. Als geeignetes Alter überwiegen mehrheitlich die Nennungen im Bereich von 30-40 Jahren. Dies lässt sich damit erklären, dass die Familienplanung zu diesem Zeitpunkt größtenteils abgeschlossen ist und nun mehr Zeit für das Amt investiert werden kann. Als Gründe, die für dieses Amt genannt werden, steht an erster Stelle die Möglichkeit viel gestalten zu können. Auch das Gehalt scheint ein gutes Argument für das Amt einer Bürgermeisterin zu sein. Deutlich schlechter als gedacht, schnitten die Faktoren Status/Ansehen sowie die flexiblen Arbeitszeiten ab. Gegen das Amt sprechen persönliche Faktoren wie wenig Freizeit, wenig Privatsphäre, die Familienplanung und die Arbeitszeit. Fachliche oder berufliche Aspekte, wie die Angst vor einer Niederlage bei der Wahl, eine Abwahl oder die fachliche Überforderung spielen nur eine geringe Rolle. Man kann davon ausgehen, dass sich die Studentinnen den fachlichen und beruflichen Aufgaben gewachsen fühlen und sie sie deshalb attraktiv einschätzen. Diese Einschätzung ist auch stimmig zu den Ergebnissen der nächsten Frage. 77% wünschen sich keine weitere Vorbereitung auf das Amt der Bürgermeisterin beispielsweise durch die Hochschulen.

Um mehr Frauen den Beruf der Bürgermeisterin „schmackhaft“ zu machen, wurden mögliche Lösungsmöglichkeiten vorgegeben. Das Amt in Teilzeit auszuführen und ein höheres Gehalt tragen nach Meinung der Studentinnen nicht sonderlich zur Attraktivität bei. Dahingegen finden 61% eine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und 71% ein Mentoring vor der Bewerbung sehr hilfreich. Dieses Ergebnis unterstützt die Bewertung der vorangehenden Frage, wonach die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf ein großes Problem ist.

Die Frage „Sind Ihre Eltern/Großeltern Bürgermeister/Bürgermeisterin gewesen/möchten es werden?“ lässt keine Rückschlüsse darauf zu, ob man Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin werden möchte.

C. Befragung der Bürgermeisterinnen

I. Einleitung

Neben der Befragung aller Studentinnen aus dem Vertiefungssemester (letztes Semester) des Bachelorjahrgangs 2013 und der der Parteien bzw. dem Städte- und Gemeindetag enthält diese wissenschaftliche Ausarbeitung auch eine statistische Befragung der aktuellen Bürgermeisterinnen des Landes Baden-Württemberg.

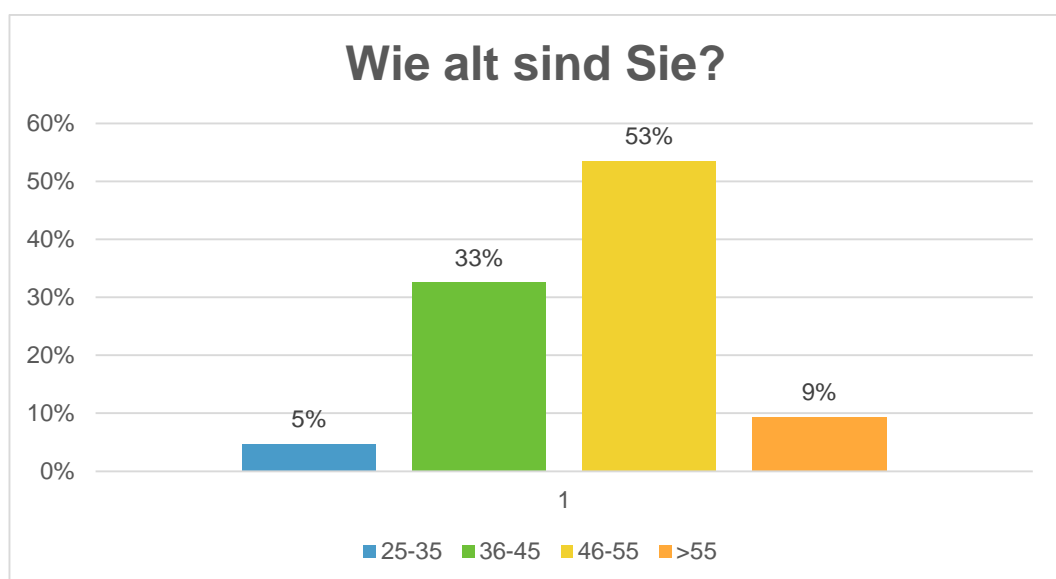
An der Befragung aller Bürgermeisterinnen in Baden-Württemberg haben 43 Frauen teilgenommen. Bei insgesamt 67 Bürgermeisterinnen entspricht dies einer Rücklaufquote von ca. 64%.

Ziel dieser Umfrage war es, hinsichtlich verschiedenster Gesichtspunkte einen möglichst umfangreichen Einblick in das Berufsbild der Bürgermeisterin zu erlangen, um somit Lösungsmöglichkeiten für die aktuell bestehenden Probleme bzw. Nachteile zu erarbeiten.

Nachfolgend werden die Ergebnisse dieser Befragung dargestellt und erläutert.

Zunächst wurden einige persönliche Daten von den Bürgermeisterinnen erhoben.

II. Wie alt sind Sie?

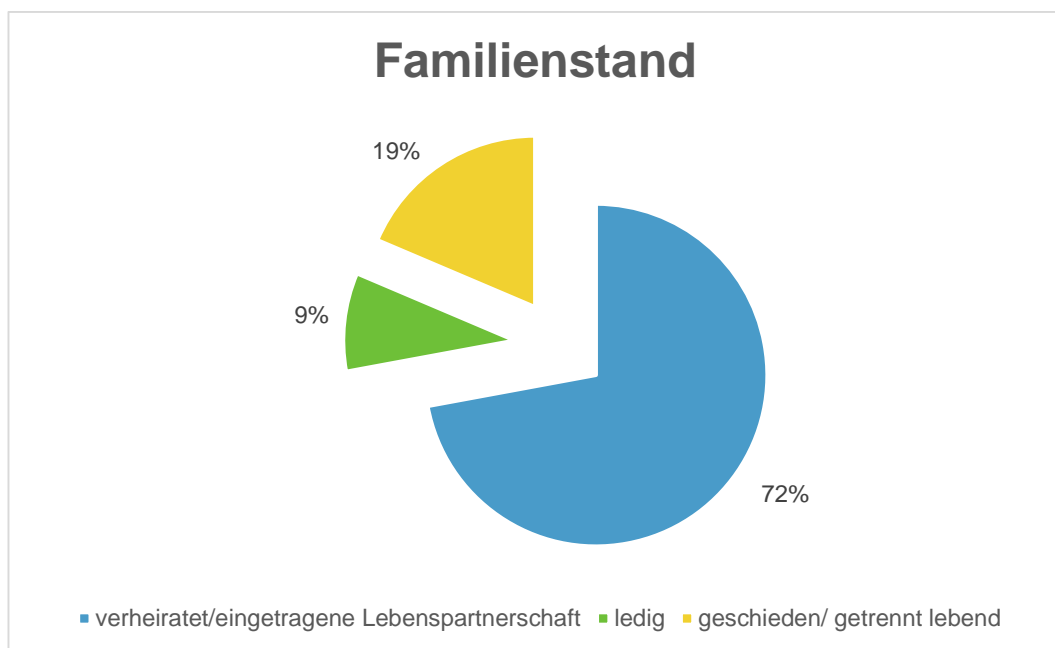


Wie das Säulendiagramm zeigt, befinden sich die meisten der befragten Bürgermeisterinnen im Alter zwischen 46 und 55 Jahren.

Lediglich zwei der Bürgermeisterinnen sind zwischen 25 und 35 Jahren alt und stellen somit eine Ausnahme dar. Ebenfalls eher selten sind die Amtsinhaberinnen älter als 55 Jahre.

Der Beruf der Bürgermeisterin scheint für Frauen im Alter zwischen 36 und 55 Jahren am attraktivsten zu sein.

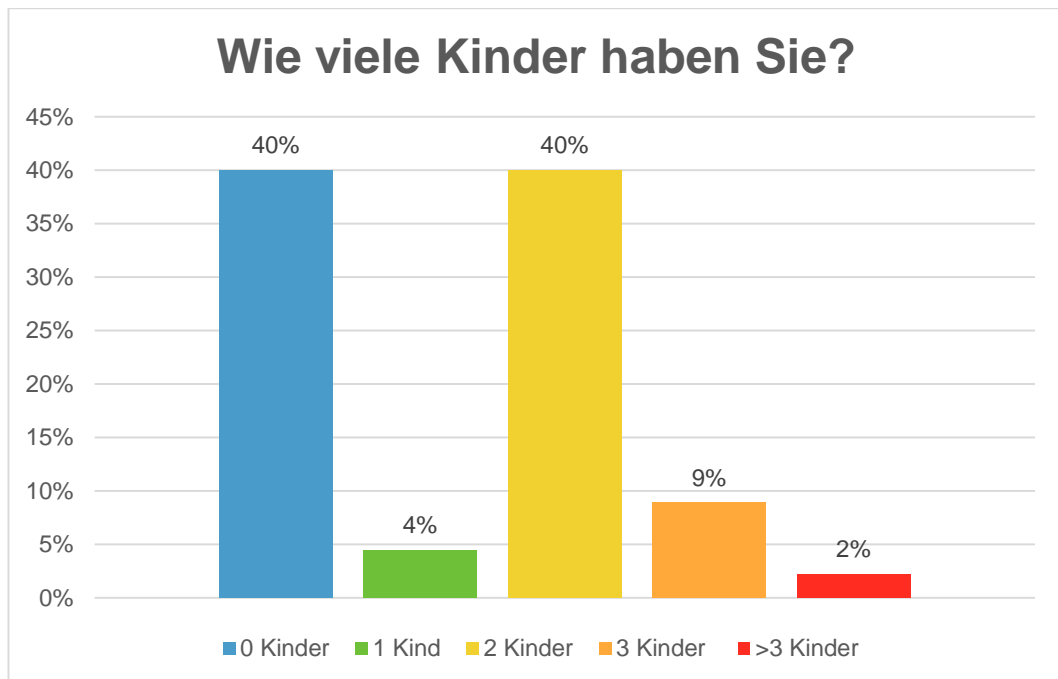
III. Familienstand



Aus dem Kreisdiagramm wird ersichtlich, dass fast drei Viertel (72%) der Befragten verheiratet sind oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben.

Nur 28% sind ledig bzw. geschieden oder getrennt lebend.

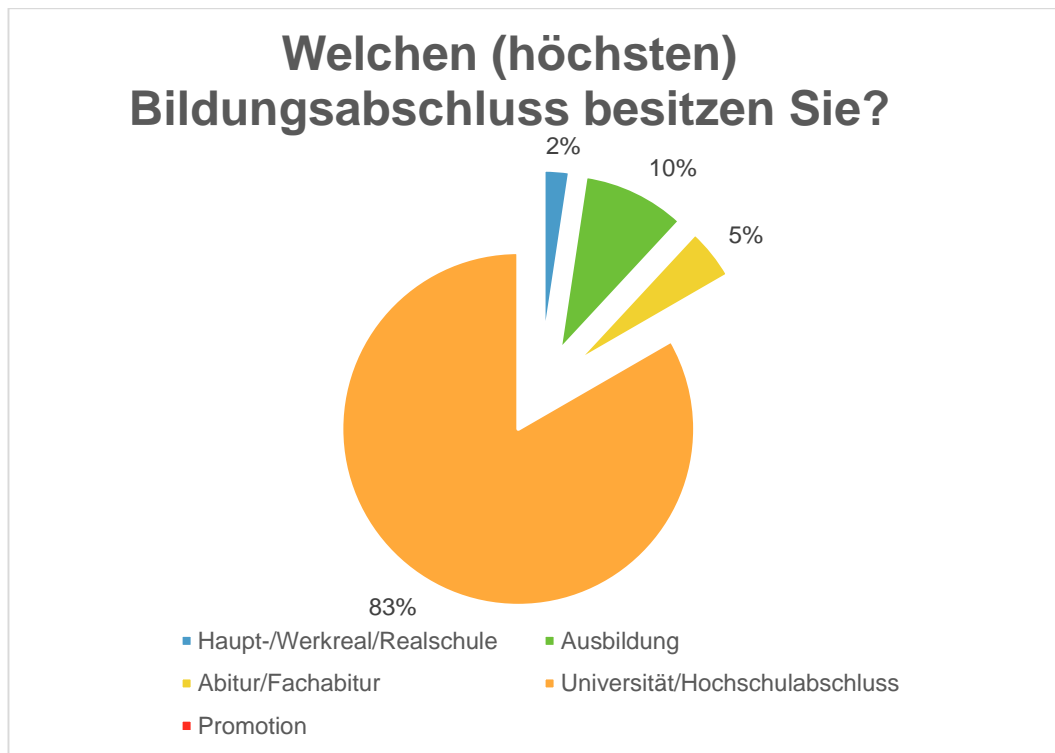
IV. Wie viele Kinder haben Sie?



Aus dem Schaubild zur Anzahl der Kinder wird ersichtlich, dass jeweils 18 Bürgermeisterinnen keine oder zwei Kinder haben. Somit haben ca. 42% der befragten Frauen keine Kinder. Dies ist ein vergleichsweise hoher Prozentsatz.

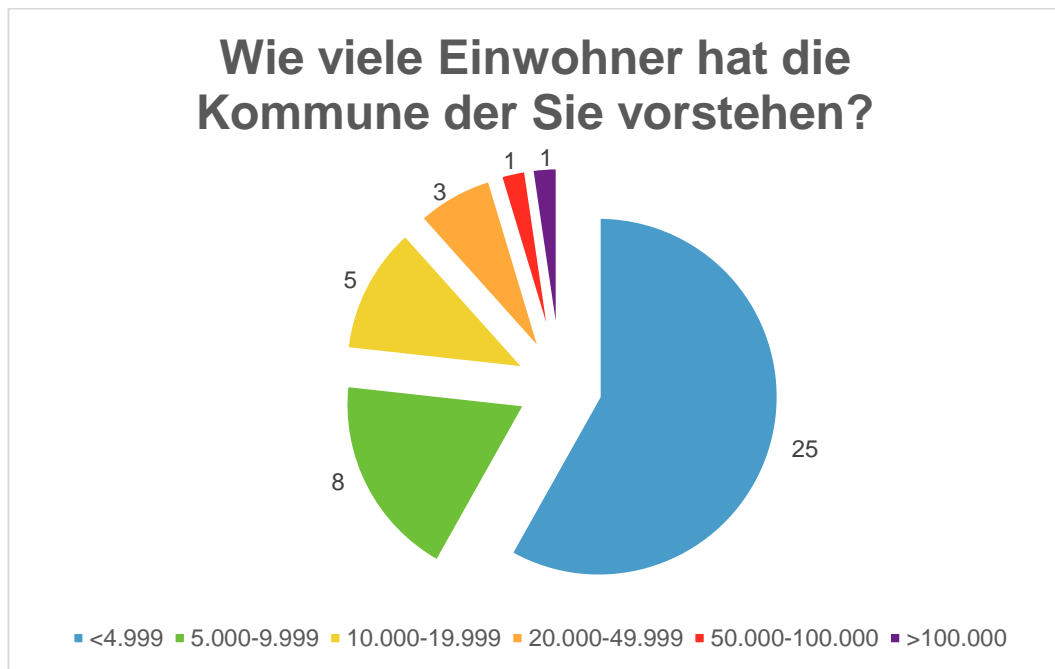
Nur in wenigen Fällen haben die Bürgermeisterinnen ein Kind bzw. drei oder mehr Kinder. Das Durchschnittsalter der Kinder beträgt 18 Jahre. Dieses Ergebnis steht auch in Korrelation zu der Auswertung des ersten Schaubildes über das Alter der Bürgermeisterinnen, da sich die befragten Bürgermeisterinnen im Alter zwischen 36 und 55 Jahren befinden.

V. Welchen (höchsten) Bildungsabschluss besitzen Sie?



Betrachtet man die Auswertung über den höchsten Bildungsabschluss der Befragten, so ist erkennbar, dass eine Mehrheit von 83% der an der Umfrage Beteiligten einen Universitäts- oder Hochschulabschluss hat. Davon haben wiederum 56% einen Hochschul- bzw. Universitätsabschluss im Bereich Verwaltung absolviert. Dies weist darauf hin, dass Kenntnisse im Bereich der Verwaltung ein Vorteil für die erfolgreiche Ausführung des Amtes der Bürgermeisterin sind. Dennoch sind diese nicht die einzigen Kriterien für den Entschluss, sich für das Amt der Bürgermeisterin zu entscheiden. Eine Minderheit von 2% ist promoviert, 15% der befragten Bürgermeisterinnen schlossen eine Ausbildung bzw. mit dem (Fach-)Abitur ab.

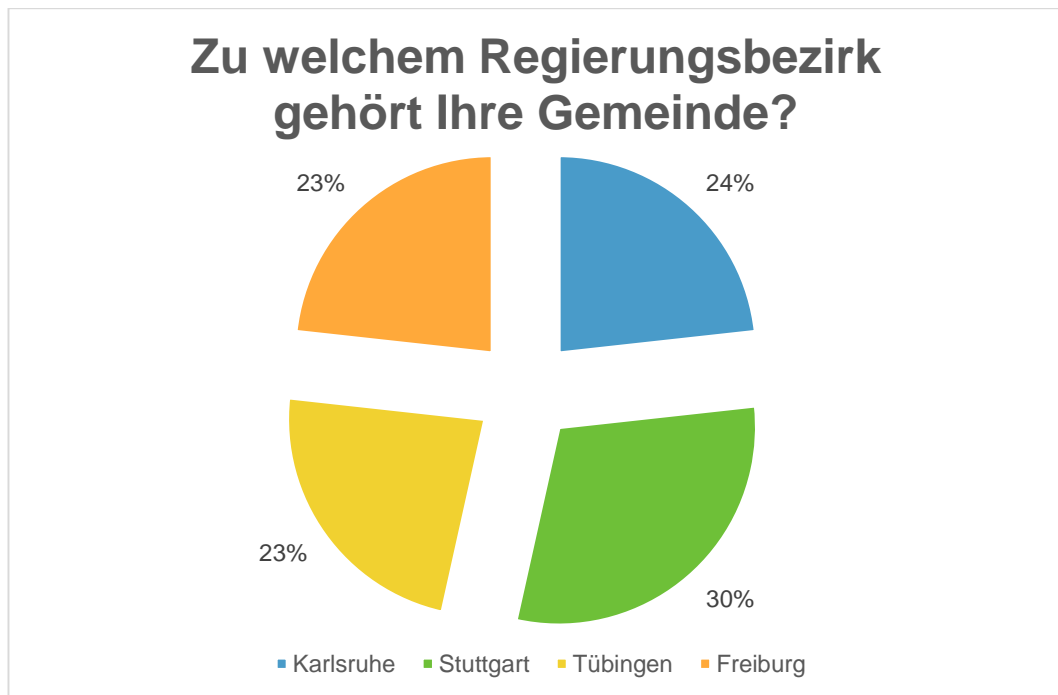
VI. Wie viele Einwohner hat die Kommune, der Sie vorstehen?



Die Einwohnerzahl der Gemeinden, in denen die Bürgermeisterinnen tätig sind, unterscheidet sich.

Überwiegend führen die Bürgermeisterinnen ihr Amt zwar in kleineren Gemeinden von bis zu 4.999 Einwohnern aus, jedoch sind auch in der Bandbreite bis zu einer Einwohnerzahl von über 100.000 Frauen als Amtsinhaberinnen vertreten.

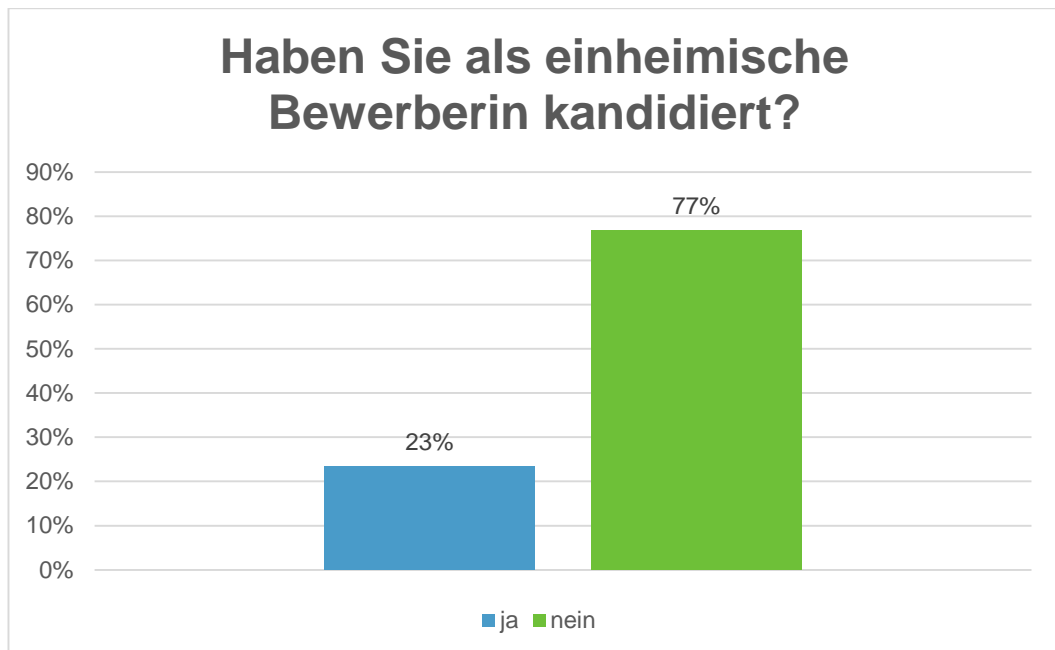
VII. Zu welchem Regierungsbezirk gehört Ihre Gemeinde?



Die Verteilung der in der Befragung erfassten Bürgermeisterinnen auf die Regierungsbezirke des Landes stellt sich – wie in der Abbildung ersichtlich – als gleichmäßig heraus.

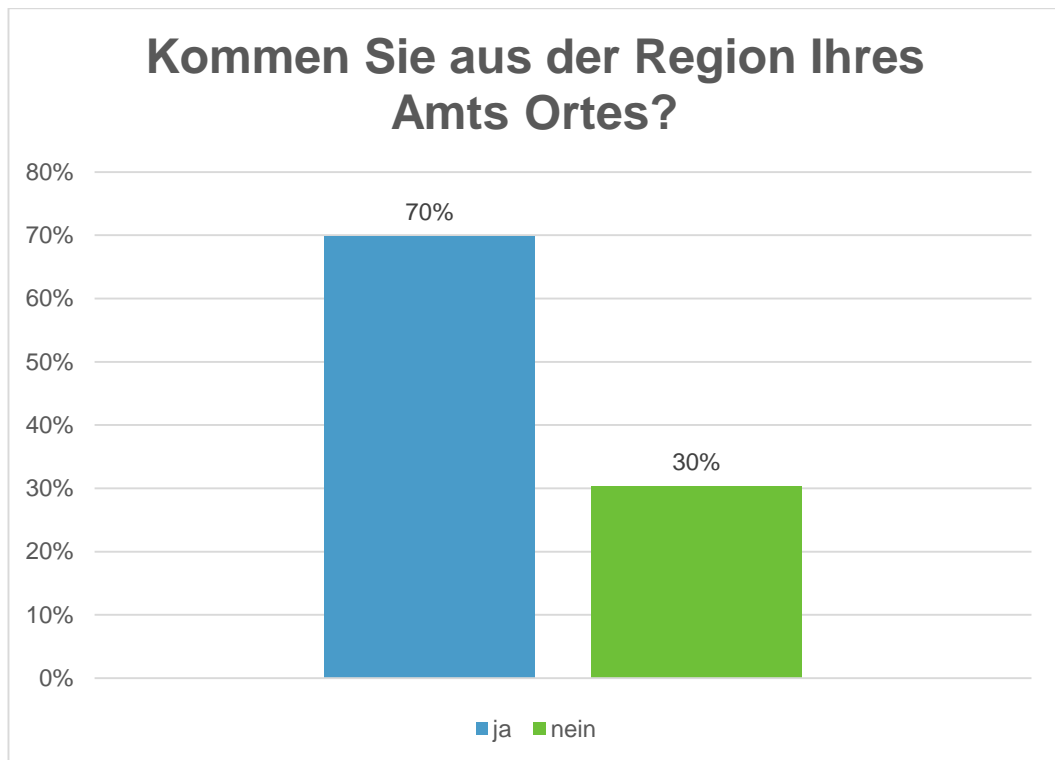
Während sich die Prozentzahl der Amtsinhaberinnen in den Regierungsbezirken Freiburg und Tübingen auf jeweils 23% belaufen bzw. 24% im Regierungsbezirk Karlsruhe, sind im Raum Stuttgart mit 30% die meisten Frauen als Bürgermeisterinnen vertreten und bilden somit eine leichte Mehrheit gegenüber den anderen Regierungsbezirken.

VIII. Haben Sie als einheimische Bewerberin kandidiert?



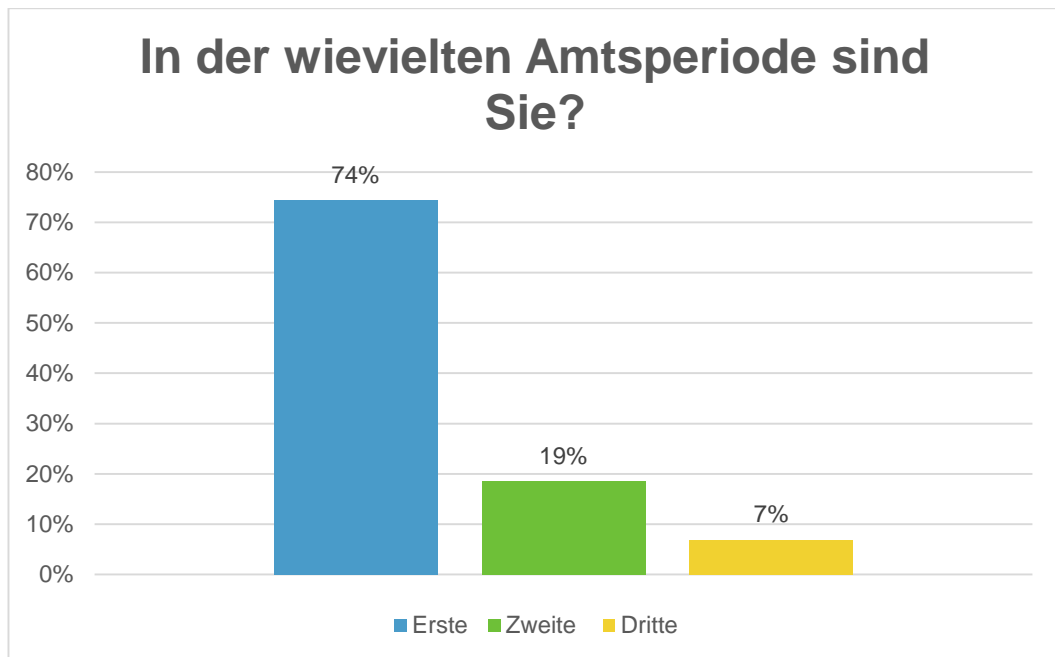
Mit einer Anzahl von 33 der 43 Befragten stammt die Mehrheit der Bürgermeisterinnen nicht aus ihrem Amts Ort, sondern von außerhalb. Daraus kann abgeleitet werden, dass es eher unüblich zu sein scheint sich als einheimische Kandidatin für das Amt der Bürgermeisterin aufstellen zu lassen. Als andere Auffassung wäre auch denkbar, dass Frauen zwar kandidieren, die Bürger aber eine auswärtige Kandidatin als Bürgermeisterin ihrer Gemeinde tendenziell vorziehen.

IX. Kommen Sie aus der Region Ihres Amtesortes?



Nach dem oben dargestellten war die Beantwortung der Frage „Kommen Sie aus der Region Ihres Amtesortes?“ um Teil vorhersehbar. Die meisten Bürgermeisterinnen stammen aus der Region in der der Amtesort liegt. Dies zeigt, dass die meisten Frauen eher in heimatlicher Umgebung den Beruf der Bürgermeisterin anstreben.

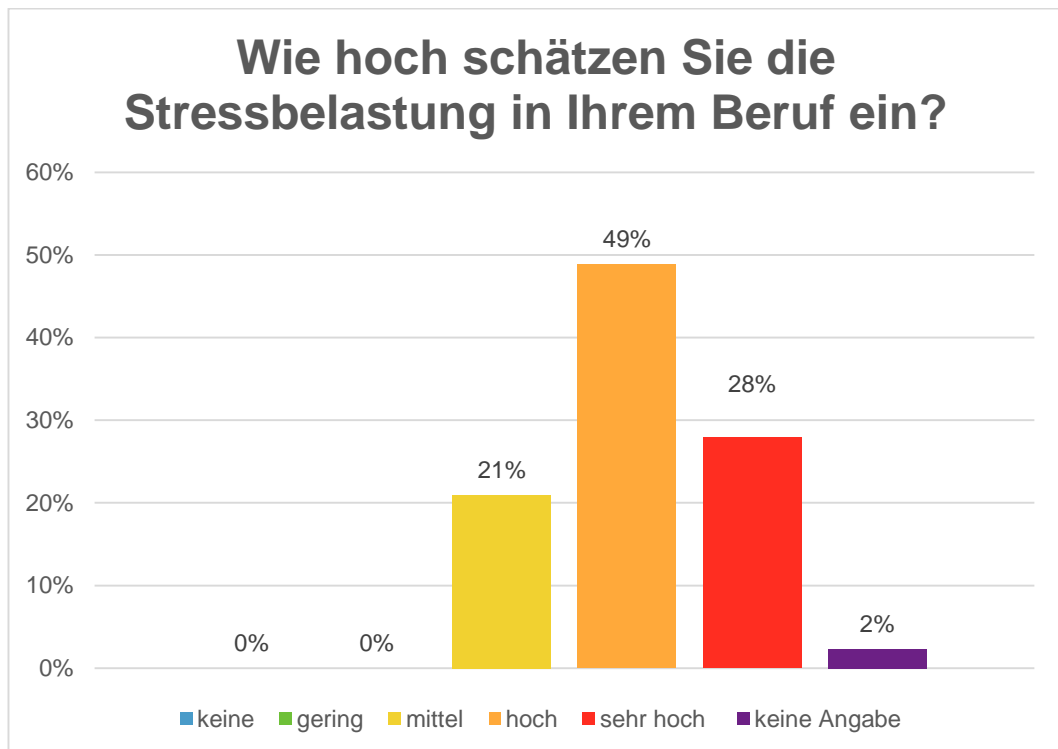
X. In der wievielten Amtsperiode sind Sie?



Die Mehrzahl der Amtsinhaberinnen befindet sich in der ersten Amtsperiode. Lediglich acht der Befragten sind in der zweiten und drei in der dritten Amtsperiode.

Die Tatsache, dass sich so viele Bürgermeisterinnen in der ersten Amtsperiode befinden, könnte damit zusammenhängen, dass die Anzahl der Frauen im Amt der Bürgermeisterin vor einiger Zeit noch sehr gering war und die Tendenz nun mit zunehmender Akzeptanz der Bürger steigt.

XI. Wie hoch schätzen Sie die Stressbelastung in Ihrem Beruf ein?

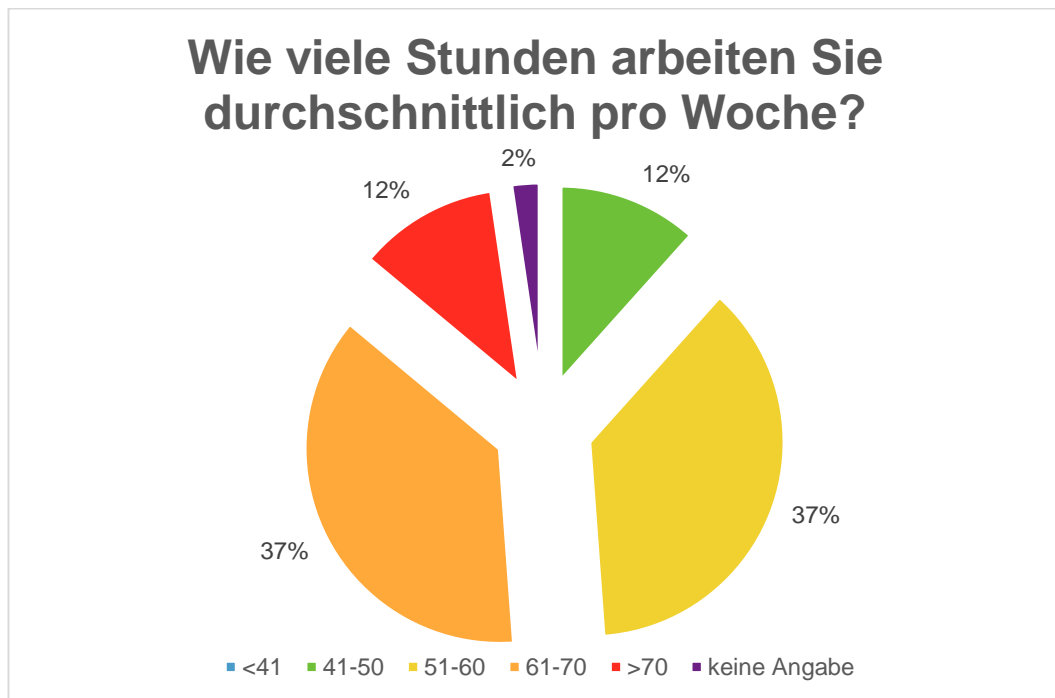


Mit einer Anzahl von 21 Personen schätzt knapp die Hälfte der Befragten die Stressbelastung des Bürgermeisterberufs als „hoch“ ein.

Neun der Frauen vertreten eine mittlere Einstufung der Stressbelastung während zwölf Bürgermeisterinnen diese als „sehr hoch“ empfinden.

Eine der Befragten machte bei dieser Frage keine Angabe.

XII. Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?



Jeweils 37% der Befragten arbeiten zwischen 51 und 60 Stunden bzw. 61 bis 70 Stunden in der Woche. Des Weiteren arbeiten jeweils 12% der Bürgermeisterinnen wöchentlich über 70 Stunden und ebenfalls 12% bis zu 50 Stunden. 2% machten zu ihrer wöchentlichen Arbeitszeit keine Angabe. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das Amt der Bürgermeisterin ein sehr zeitintensiver Beruf zu sein scheint.

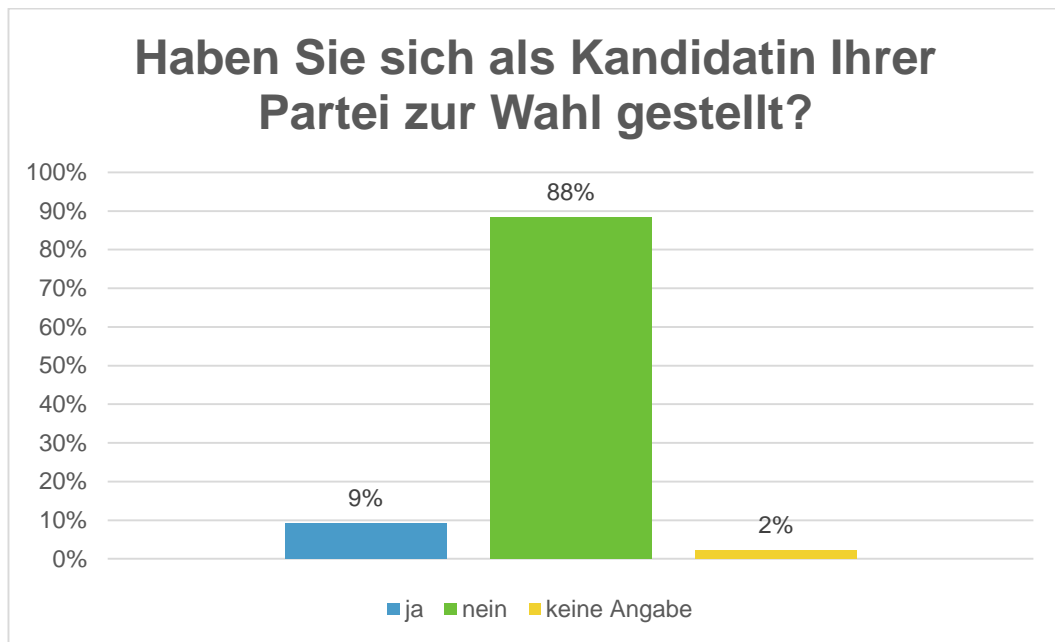
XIII. Gehören Sie einer Partei an? Wenn ja welcher?



Die Mehrheit der befragten Bürgermeisterinnen ist parteilos. Lediglich 28% gehören einer Partei an. Von diesen gaben zehn Frauen an, Mitglied der CDU zu sein. Eine Frau ist Mitglied der SPD.

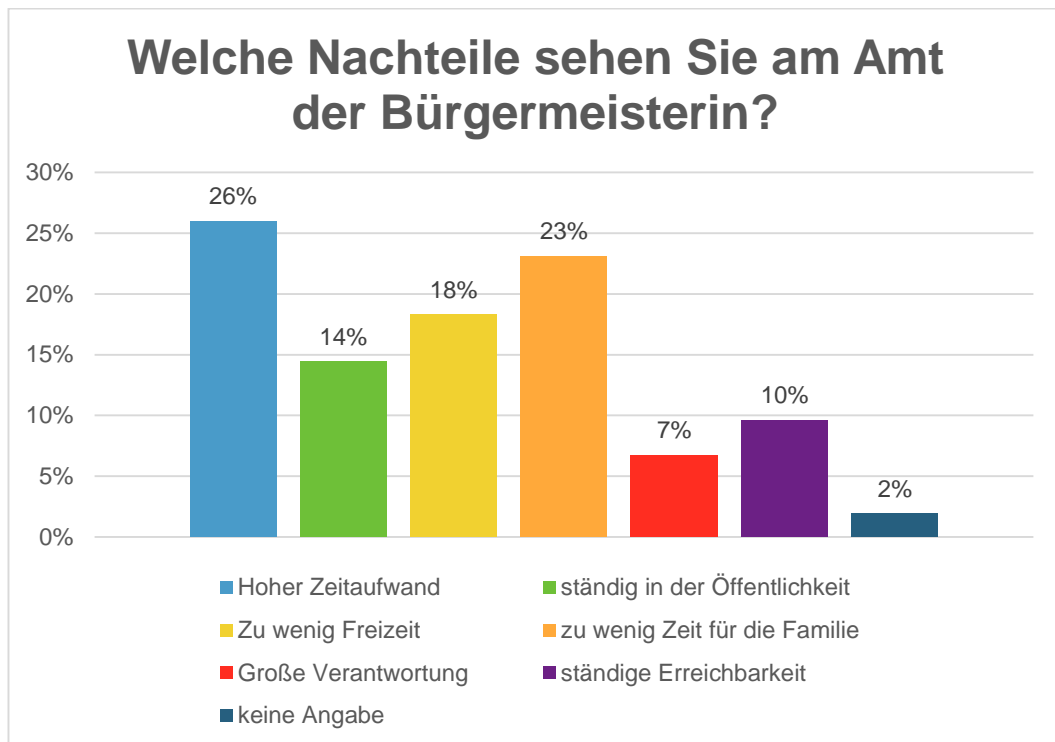
Daraus kann geschlossen werden, dass eine Parteizugehörigkeit zwar durchaus hilfreich sein kann (z.B. im Wahlkampf), aber keinesfalls Voraussetzung dafür ist, zur Bürgermeisterin gewählt zu werden.

XIV. Haben Sie sich als Kandidatin Ihrer Partei zur Wahl gestellt?



88% (39 Frauen) gehörten während ihres Wahlkampfes keiner Partei an. Dies unterstützt die oben genannte Aussage, dass Parteizugehörigkeit keine Voraussetzung für die erfolgreiche Wahl zur Bürgermeisterin darstellt. Wie ebenfalls zuvor erwähnt, kann die Parteizugehörigkeit aber auch sehr hilfreich für den Wahlkampf sein, da einige Parteien ihre Bürgermeisterkandidatinnen (und auch Kandidaten) sowohl finanziell als auch organisatorisch unterstützen. Dies könnte der Grund dafür sein, dass 9% bereits während ihres Wahlkampfes einer Partei angehörten. 2% machten hierzu keine Angabe.

XV. Welche Nachteile sehen Sie am Amt der Bürgermeisterin?

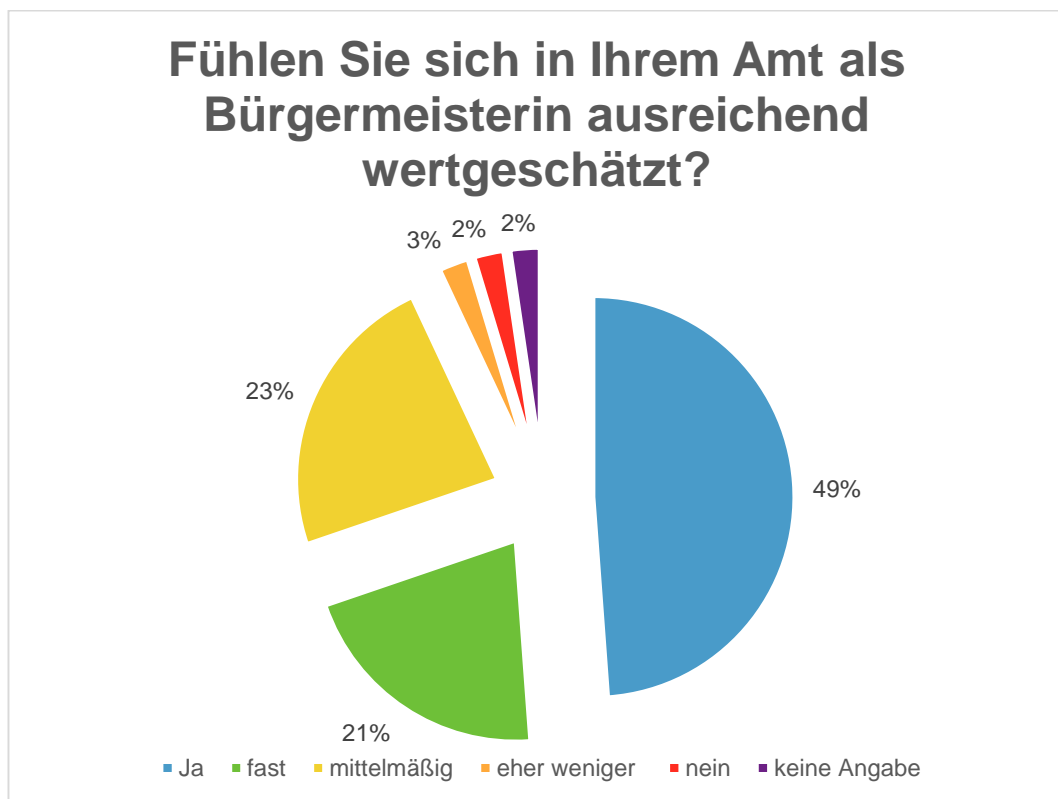


Der „hohe Zeitaufwand“ des Berufes wird von 26% der Befragten als größter Nachteil am Bürgermeisterberuf empfunden. Dicht gefolgt von dem Aspekt, dass der Beruf „zu wenig Zeit für die Familie“ einräumt (23%). An dritter Stelle liegt mit 18% die Aussage „zu wenig Freizeit“. Die „ständige Erreichbarkeit“ und die „große Verantwortung“ erscheinen in dieser Auswertung mit 10% bzw. 7%.

2% machten zu dieser Frage keine Angabe.

Ein Zusammenhang besteht hinsichtlich der Zeitintensivität und der daraus resultierenden geringen Zeit für Familie bzw. Freizeit. Auch die ständige Erreichbarkeit spielt eine entscheidende Rolle.

XVI. Fühlen Sie sich in Ihrem Amt als Bürgermeisterin ausreichend wertgeschätzt?



Auf die Frage hin, ob sich die Bürgermeisterinnen genügend wertgeschätzt fühlen, antwortete knapp die Hälfte (49%) mit „ja“. Weitere 44% fühlen sich „fast“ (21%) bzw. mittelmäßig (23%) wertgeschätzt. 5% der Befragten sind der Auffassung „eher weniger“ (3%) bzw. gar keine (2%) Wertschätzung zu erhalten. Sie empfinden eine hohe Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit ihres Berufes und der Honorierung, die ihnen seitens ihrer Umgebung tatsächlich entgegengebracht wird.

2% machten keine Angabe.

XVII. Welche Vorschläge haben Sie, um den Beruf der Bürgermeisterin für Frauen attraktiver zu gestalten (offene Frage)?

In der letzten Frage des Fragebogens hatten die Bürgermeisterinnen die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge zum Thema „Attraktivität des Bürgermeisterberufs für Frauen“ zu äußern.

Vorgebracht wurde unter anderem, dass das Amt der Bürgermeisterin wie alle Berufe Licht und Schattenseiten aufweise. Der Fokus solle vermehrt auf das Positive gelenkt werden, wie zum Beispiel die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten des Berufs und gute Kontakte zu anderen Menschen.

Außerdem sollen Partner mitziehen, Kinderbetreuung solle vor allem abends gewährleistet sein.

Aufgrund der großen öffentlichen Präsenz könnte die Familie oft in öffentliche Termine mit eingebunden werden.

Auch der Wunsch einer Wochenendvertretung wurde geäußert. So könnte am Wochenende mehr Zeit für die Familie bzw. Freizeit eingeräumt werden. Des Weiteren sei die Möglichkeit Abendtermine zu delegieren sehr attraktiv, sofern eine Wochenendvertretung nicht in Frage käme.

Ein wesentlicher Bestandteil des Problems, dass sich so wenige Frauen den Beruf der Bürgermeisterin zutrauen, sei außerdem die Akzeptanz der Frau in ihrer Bürgermeisterrolle. Diesbezüglich solle man durch Coachings und Lehrgänge versuchen, das Selbstbewusstsein der Frauen zu stärken, sodass diese sich selbst zumuten, sich vor die Gesellschaft zu stellen und ihre Kompetenzen für den Bürgermeisterberuf zu beweisen.

Auch eine spezielle Ausbildung oder der Bezug im Studium zum Beruf könne helfen, diesen attraktiver zu gestalten und auch Studienabgängerinnen zu motivieren. Durch konkrete Projekte könne der Gestaltungsspielraum des Bürgermeisterberufs gezielt verdeutlicht werden.

D. Stellungnahme der im Landtag vertretenen Parteien und der kommunalen Landesverbände in Baden-Württemberg

I. Einleitung

Im Rahmen der Befragungen im Fachprojekt „Frauen als Ober-/Bürgermeisterin in Baden-Württemberg immer noch eine Rarität?“ wurden die im Landtag vertretenen Parteien sowie der Gemeindetag und der Städtetag nach den jeweiligen Standpunkten und eventuellen Lösungsansätzen befragt. Explizit wurde nach deren Meinungen zu dem "vollen Zeitplan" und "hohen Termindruck", der "Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung" sowie "Förderung von möglichen Kandidatinnen" gefragt.

Gudrun Heute-Bluhm, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Städtetags hat anstelle einer schriftlichen Antwort am 04. Dezember 2015 zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

Die schriftlichen Antworten der politischen Parteien und der kommunalen Landesverbände Baden-Württembergs sind sehr umfangreich, weswegen diese nur auszugsweise dargestellt werden.

Die Antworten der politischen Parteien werden im Folgenden alphabetisch sortiert wiedergegeben. Im Anschluss die des Gemeindetags und Städtetags.

II. CDU-Landtagsfraktion

Der Fraktionsvorsitzende Guido Wolf MdL von der **CDU-Landtagsfraktion** in Baden-Württemberg hat auf die Anfrage einige interessante Aspekte zur möglichen Lösung der Problematik genannt:

Die Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere auch bei kommunalpolitischen Wahlämtern, sei der CDU in Baden-Württemberg ein großes Anliegen. Das bereits angelegte Projekt der Landespartei „Frauen im Fokus“ verleihe diesem Anliegen auf besondere Weise Ausdruck. Der volle Zeitplan und hohe Termindruck, auch in den Abendstunden sowie am Wochenende, sei wegen der Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

bzw. Ehrenamt sicherlich eine Ursache, die Frauen daran hindert, kommunalpolitisch tätig zu werden. Verlässliche Sitzungszeiten der örtlichen Gremien seien daher eine notwendige Voraussetzung, um die jeweilige Tätigkeit planbar zu gestalten. Das vielfach praktizierte (Selbst-) Verständnis, dass ein Bürgermeister sozusagen rund um die Uhr im Dienst zu sein hat, solle vor diesem Hintergrund ebenfalls hinterfragt werden.

Um mehr Frauen für eine Kandidatur zu gewinnen, seien zielgerichtete Unterstützungsangebote in Form von Seminaren, wie sie beispielsweise die Konrad-Adenauer-Stiftung anbietet, sinnvoll und richtig. Auch Mentoringprogramme scheinen in diesem Zusammenhang eine gute und zielgerichtete Maßnahme zu sein. Letztlich seien aber auch seiner Meinung nach alle gefordert, geeignete Frauen anzusprechen und zu einer Kandidatur zu ermutigen.

Verlässliche Sitzungszeiten der örtlichen Gremien, die Änderung des (Selbst-) Verständnis der Bevölkerung zur ständigen Erreichbarkeit des Bürgermeisters, sowie geeignete Seminare oder Mentoringprogramme seien Guido Wolf's Meinung nach geeignete Möglichkeiten, um mehr Frauen für den Beruf der Bürgermeisterin zu gewinnen.

III. Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN

Edith Sitzmann MdL, die Fraktionsvorsitzende von der **Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN (GRÜNE)** Baden-Württemberg setzt in ihrem Statement auf eine Frauenquote sowie die Abänderung der traditionellen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen. Auch spricht sie die Möglichkeit einer Teilzeitregelung an.

So gehören laut Edith Sitzmann Frauenpolitik und eine gerechtere Verteilung von Schlüsselpositionen in Politik und Wirtschaft zu ihren Kernthemen. Schwierig mit der Familie zu vereinbaren sei der Beruf der Bürgermeisterin nur bei einer traditionellen Rollenverteilung. Viele männliche Bürgermeister schaffen es, das Amt mit der Familie zu vereinbaren, weil von ihnen dann oft nicht zusätzlich die mehrheitliche Leistung von Erziehungs- und Haushaltspflichten erwartet werde und ihnen oft eine unterstützende Partnerin

den Rücken stärkt. Grundsätzlich könne dieses klassische Modell auch für Frauen in zeitintensiven Führungspositionen wie einem Bürgermeisteramt funktionieren, wenn sich ganz generell die Akzeptanz gegenüber Männern in der Haushalts- und Sorgearbeit verbessere. Dazu gehöre, dass Arbeitgeber auch Männern relevante Elternzeitphasen oder Teilzeit zugestehen, ohne dass es zum beruflichen Nachteil wird. Auch der Ausbau von Ganztagschulen und Kleinkindbetreuung spiele dabei eine wichtige Rolle.

Ein anderes Modell, das Problem der Familienverträglichkeit eines Bürgermeistersamtes zu verbessern, könne auch eine Teilzeitregelung sein. Viele Frauen würden eine Kandidatur bestimmt eher in Erwägung ziehen, wenn eine Tandemlösung möglich wäre, aus zwei Menschen, die ein Bürgermeistersamt bekleiden. In der Realität sei das aber sicherlich heutzutage schwer zu vermitteln. Seminare und Fortbildungen für Frauen seien sinnvoll. Dabei sollte der Fokus nicht nur auf dem „Mutmachen“ zur Kandidatur liegen, sondern vor allem auf professioneller Unterstützung während des Wahlkampfes zum Beispiel in Form von Coachings.

IV. FDP / DVP-Fraktion

Von der **FDP / DVP-Fraktion (FDP)** Baden-Württemberg hat sich der Fraktionsvorsitzende Dr. Hans-Ulrich Rülke MdL folgendermaßen zu den Vorschlägen ausgesprochen:

Bürgermeister und Bürgermeisterinnen haben als Leiter der Gemeindeverwaltung und als Vorsitzende der Gemeinderäte vielfältige Aufgaben wahrzunehmen. Zudem erwarten Bürger und Vereine, dass sie auch außerhalb regulärer Arbeitszeiten in den Gemeinden und im Vereinsleben Präsenz zeigen. Die damit einhergehende starke Stellung von Bürgermeistern bzw. Bürgermeisterinnen wird in unserem Land richtigerweise durch die Direktwahl besonders legitimiert.

Bei der Möglichkeit einer Teilzeitbürgermeisterschaft stelle sich die Frage, wie diese organisiert werden soll. Rülke geht davon aus, dass hierbei an ein Modell mit zwei Bürgermeisterinnen bzw. Bürgermeistern, die jeweils in

Teilzeit arbeiten, gedacht sei, denn für Gemeinden, die kein Vollzeitbürgermeisteramt benötigen, gäbe es die ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister. Bei einem solchen Modell wäre indes die Klärung des Innen- und Außenverhältnisses nicht ganz einfach. Schon das Wahlverfahren werfe Fragen auf. Sodann müsse man sich beispielsweise mit dem möglichen Einwurf auseinandersetzen, dass das Wahlergebnis sich doch auch auf das Verhältnis der Teilzeitbürgermeister bzw. Bürgermeisterinnen auswirken müsse. Schon diese kurzen Erwägungen zeigen, dass eine Teilzeitlösung wohl nicht einfach umzusetzen wäre.

Es spricht aus seiner Sicht aber auch die herausgehobene Stellung von Bürgermeistern bzw. Bürgermeisterinnen mit den zahlreichen Möglichkeiten, eigene Vorstellungen umzusetzen, gegen ein solches Modell. Das Bürgermeisteramt lebe so mehr als dies in der Verwaltung sonst üblich sei von der Persönlichkeit des Einzelnen.

Ein solches Amt können Frauen grundsätzlich genauso gut ausfüllen wie Männer. Klar sei aber, dass damit viel Arbeit verbunden ist. Wer einen „vollen Zeitplan und hohen Termindruck“ nicht mit seiner weiteren Lebensplanung in Einklang bringen könne, sei sicher nicht restlos geeignet, ein solches Amt längere Zeit zu übernehmen. Hier helfe vielleicht die in der Entscheidung des Einzelnen mögliche Beschränkung auf ein oder zwei Amtszeiten. An dem gegebenenfalls fehlenden „Mut, sich tatsächlich aufstellen zu lassen“, sollte es in unserer liberalen Gesellschaft – so hofft Rülke angesichts der motivierten und selbstbewussten Frauen in der Politik, jedenfalls nicht mehr liegen.

V. SPD-Landtagsfraktion

Claus Schmiedel MdL, der Fraktionsvorsitzende der **SPD-Landtagsfraktion** Baden-Württemberg spricht unter anderem ein Reißverschlussverfahren für die Listen zur Kommunalwahl, sowie eine mögliche Kinderbetreuung während der Sitzungszeiten an.

Aus vielen Rückmeldungen von weiblichen Mitgliedern seiner Partei weiß er, wie sehr Mentoringprogramme, Möglichkeiten zum Knüpfen von Kontakten und gezielte Fortbildungen geschätzt werden. Beispielsweise gäbe es solche Angebote durch die SPD, aber auch durch die Friedrich-Ebert Stiftung. Viele Kommunen hätten vor Ort auch eigene Mentoringprogramme aufgebaut, um Frauen an die Politik heranzuführen, zu binden und dann für Ämter in Gemeinderäten und für Bürgermeisterinnenposten zu gewinnen. Angebote dieser Art sollten daher weiter ausgebaut werden.

Erfolgsversprechend fände er auch den Ansatz, dass Listen zur Kommunalwahl nach dem Reißverschlussverfahren besetzt werden. So sei es möglich, einen Pool an interessierten und qualifizierten Frauen aufzubauen, die dann möglicherweise auch für andere Ämter in der Stadtverwaltung zur Verfügung stünden.

Ein weiterer Punkt scheint ihm die Frage der Kinderbetreuung zu sein. Darüber hinaus könnten verstärkte Modelle zur Kinderbetreuung während der Sitzungszeiten erarbeitet (z.B. hat die SPD eine Kinderbetreuung auf SPD-Parteitag eingeführt) sowie eine stärkere Diskussion über den zeitlichen Beginn und die Dauer von Sitzungen initiiert werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung für Bürgermeisterinnen- und Bürgermeister lehnt Schmiedel allerdings ab. Er plädiert dafür, flexiblere Modelle zu schaffen und einen Bewusstseinswandel – auch bei den Bürgerinnen und Bürgern – in der Weise herbeizuführen, dass das Amt der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters nicht zu einer Dauerpräsenz verpflichtet.

Eines sei aber auch klar: Die eine Maßnahme, die mehr Frauen in Bürgermeisterämter bringt, gäbe es nicht. Stattdessen liege der Erfolg in einem Mix aus verschiedenen Maßnahmen: Mentoring, gezielte Fortbildungen sowie bessere Vereinbarkeit von Amt und Familie.

VI. Gemeindetag Baden-Württemberg

Durch diese Ansätze kann es zu rechtlichen Problemen kommen, weswegen auch der **Gemeindetag Baden-Württemberg** um eine Einschätzung gebeten wurde. Nach Auffassung des Gemeindetags Baden-Württembergs

(Harald Burkhart) können Beurlaubung und Teilzeit aus familiären Gründen auch Beamte auf Zeit / Wahlbeamte beanspruchen (§§ 69, 72 LBG). Es gäbe insoweit keine rechtlichen Einschränkungen und keinen Anlass über eine Rechtsänderung nachzudenken.

Die Praxis zeige aber, dass davon nur äußerst zurückhaltend Gebrauch gemacht werde. Der Fall des Tübinger Oberbürgermeisters Boris Palmer habe ja auch bereits wegen einer kurzen Elternzeit von ca. drei Monaten enorm viel Aufmerksamkeit erregt. Hier sei zu berücksichtigen, dass eine hauptamtliche Vertretung der Bürgermeister durch Beigeordnete erst ab 10.000 Einwohner möglich und erst ab 20.000 Einwohner zwingend vorgeschrieben sei. Und selbst hier sei eine längere Auszeit – auch vorübergehende Teilzeit – schwer realisierbar. Wer sich auf ehrenamtliche Stellvertreter und einen internen Vertreter im Amt stützen müsse, halte das sicher nicht lang durch. Eine Änderung der Bürgermeisterstellvertretung wäre ein erheblicher Eingriff in die Kommunalverfassung. Allein auf den Verdacht hin, dass damit Frauen der Zugang zum Amt erleichtert werden könne, rechtfertige aus der Sicht des Gemeindetags Überlegungen in dieser Richtung nicht.

VII. Städtetag Baden-Württemberg

Das geschäftsführende Vorstandsmitglied des **Städtetages Baden-Württemberg**, Gudrun Heute-Bluhm, Oberbürgermeisterin a.D., ist in ihrem Interview auf die angesprochenen Themen und Problematiken eingegangen und hat über Erfahrungen aus ihrem eigenen Leben berichtet.

Auf die Frage, was ihre Beweggründe für die Kandidatur zur Oberbürgermeisterin in der Stadt Lörrach im Jahr 1995 waren, antwortete Gudrun Heute-Bluhm damit, dass sie Lust auf die kommunale Arbeit hatte und man mit Fachwissen Leute bzw. die Gemeinderäte und die Mitarbeiter überzeugen könne. Zuvor war Gudrun Heute-Bluhm bereits zehn Jahre in der Verwaltung tätig, wovon sie ab 1987 Erste Landesbeamtin (erst Bau-, dann Umweltdezernat) des Landratsamtes Kreis Breisgau-Hochschwarzwald war. Diese Berufserfahrung in der Verwaltung veranlasste sie in der Ver-

waltung bleiben zu wollen. Der Beruf war für Gudrun Heute-Bluhm interessant, da sie die Unabhängigkeit und die gestaltenden Elemente schätzte und sie auf ihr Wissen und ihre politische Entscheidungskraft bauen und vertrauen konnte.

Auf die Frage, welche Hürden sie als Frau überwinden musste, die ihre männlichen Mitstreiter nicht zu überwinden hatten, antwortete sie, dass dieses Thema während ihres Wahlkampfes eine große Rolle gespielt hatte und sie auf viel Skepsis traf. Für viele Bürger sei ungewohnt gewesen, eine Frau als Oberbürgermeisterin zu haben. Nach ihrer Wahl brach das Eis laut Gudrun Heute-Bluhm, da sie zeigte, was sie konnte und ihre eigene Meinung vertrat. Dadurch wurden die Vorurteile weniger.

Auf die Aussage, dass der Zeitplan einer Bürgermeisterin recht voll sei und die Frage, wie sie es persönlich empfunden habe, meinte Gudrun Heute-Bluhm, dass sie damit sehr gut zurechtgekommen sei. Man könne sehr viel durch das eigene Engagement steuern. Außerdem akzeptieren die Leute, dass man als Oberbürgermeisterin auch ein Mensch ist, Freiräume braucht und sich diese nimmt. Wenn die Absprachen mit den Stellvertretern im Voraus gut geklappt haben, dann könne man sich als Führungsperson auch mal Urlaub und sich Zeit für die Familie nehmen. Man sollte sich Gudrun Heute-Bluhm zufolge trauen, den Stellvertreter zu einer Veranstaltung zu schicken und zu Beginn des Monats planen, wer zu welchen Terminen geht. Für den Vorschlag des Teilzeit-Modells bzw. einer Jobsharing-Möglichkeit sieht sie bei den Bürgermeistern keine Möglichkeit, da die Bevölkerung dazu noch nicht bereit sei. Außerdem müsste die Gemeindeordnung geändert werden und es wäre es systemwidrig. Sie sieht ein 70%-Modell als Möglichkeit, bei der die weiteren Aufgaben verteilt werden. Jobsharing wäre nicht möglich, da das Volk eine Person vor sich haben möchte. Notwendig für ein Teilzeit-Modell wäre eine starke Verwaltung. Man müsse sehr gut organisiert sein und über genügend Berufserfahrung verfügen. Als Beispiel nannte Gudrun Heute-Bluhm die Zusammenarbeit mit ihrer Ersten Bürgermeisterin. Diese weibliche Doppelspitze habe sehr gut funktioniert.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Gudrun Heute-Bluhm ein Musterbeispiel. Sie hatte ihr Kind bereits im Studium bekommen. Dadurch, dass ihre Schwiegereltern in der Nähe wohnten, konnte sie ihr Kind dort in Obhut geben, denn damals gab es noch keine Möglichkeit, das Kind in die Kindertagesstätte zu geben. Mit ganz jungen Kindern wäre es schwerer Bürgermeisterin zu sein als mit schon etwas älteren Kindern. Sie selbst wurde Erste Landesbeamtin, als ihr Kind noch jünger war und schaffte es trotzdem, alles zu vereinen. Damit der Beruf mit der Familie vereinbar ist, sagt Gudrun Heute-Bluhm, müsse man eine vernünftige und qualitativ gute Kinderbetreuung anbieten. Möglich wäre eine Kinderbetreuung direkt im Rathaus. Jedoch muss der Bedarf dafür vorhanden sein. Man könnte für die Mitarbeiter des Rathauses eine „Heimkita“ anbieten. Wenn Räumlichkeiten in der Nähe zur Verfügung gestellt werden, steigen die Eltern früher wieder in den Beruf ein.

Ein Aspekt, warum es möglicherweise nur wenige Frauen sind, die sich zur Kandidatur bewegen, könnte fehlender Mut sein. Laut Gudrun Heute-Bluhm gibt es die Möglichkeit, Praktika bei Frauen in Führungspositionen zu absolvieren. Der Gestaltungswille, der Wille allgemein und die Motivation müssen von Beginn an da sein. Laut Gudrun Heute-Bluhm sollten alle Frauen, die Interesse am Gestalten und kein Problem damit haben, sich vor Leute zu stellen und zu sprechen, sich überlegen, ob dieser Beruf für sie eine Möglichkeit wäre. Sie sollten sich immer ihre Ziele vor Augen halten. Manche Frauen brauchen einen Anstoß in die richtige Richtung, so Gudrun Heute-Bluhm. Dies ist sei durch Mentoring sehr gut umzusetzen. Schulungen für das Bürgermeisteramt im Studium hält Gudrun Heute-Bluhm für verfrüht. Interessentinnen für ein Bürgermeisteramt werden eher durch Projekte, Vorträge oder Kamingsgespräche nach dem Studium motiviert.

Unter den Bürgermeisterinnen gibt es nach Auffassung von Gudrun Heute-Bluhm zu wenige Unterstützungsmöglichkeiten zu Führungsthemen. Ein Vertrauensverhältnis im Team der Bürgermeisterinnen sei wichtig, um sich gegenseitig Ratschläge zu geben. Eine Bürgermeisterinnengruppe (ein Zusammenschluss der Bürgermeisterinnen in Baden-Württemberg) sei nach

der Meinung von Gudrun Heute-Bluhm nicht notwendig, da jedes Jahr dasselbe Thema diskutiert werde. Mentoring finde sie jedoch sinnvoll. Man sollte sich trauen, sich viel mehr in Netzwerken zu engagieren. Netzwerke zwischen Frauen funktionieren anders als Männernetzwerke. Daher ist Gudrun Heute-Bluhm eher für gemischte Netzwerke, denn die Separierung sei gesellschaftlich auch nicht mehr opportun.

VIII. Fazit

Die Rückmeldungen der befragten politischen Parteien und Verbände zeigen, dass ein großes Interesse an der Klärung der Fragestellung besteht. Die Auseinandersetzung mit dem Thema ist für die Befragten aktuell.

Aus den Stellungnahmen derjenigen Organisationen, die sich bereits näher mit diesem Thema beschäftigt haben, zeichnet sich jedoch auch ab, dass es noch keinen eindeutigen, erfolgsversprechenden Lösungsansatz gibt. Um dieser Problemlage abzuhelpfen, muss an verschiedenen Stellen angeknüpft werden.

Im Großen und Ganzen waren sich alle einig, dass gute Fortbildungsmöglichkeiten, Seminare und Mentoringprogramme für Interessierte besonders wichtig sind.

Die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung ist mit der derzeitigen Rechtslage nicht realisierbar, könnte aber für die Zukunft eine gute Lösung sein. Ebenso wäre der Ausbau von Ganztagschulen und der Kleinkindbetreuung ein guter Ansatz, um diesen Beruf familienfreundlicher und somit frauenfreundlicher zu gestalten.

Diese Lösungsansätze könnten dazu beitragen, den Frauenanteil im Amt des Bürgermeisters zu erhöhen.

E. Resümee/Gesamtfazit

Ziel der vorliegenden Studie war es, Gründe und Hintergründe für den geringen Frauenanteil im Bürgermeisteramt zu untersuchen, diese zu analysieren und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Mithilfe einer Onlinebefragung der Studentinnen des Vertiefungssemesters des Bachelorjahrgangs 2013 wurde deren Interesse am Beruf der Bürgermeisterin befragt. Die 67 aktuellen Bürgermeisterinnen in Baden-Württemberg haben anhand eines auszufüllenden Fragebogens hinsichtlich verschiedener Gesichtspunkte, wie unter anderem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einen möglichst umfangreichen Einblick in den Beruf gewährt. Hinsichtlich der rechtlichen Probleme und deren Standpunkte wurden die politischen Parteien und Verbände von Baden-Württemberg um eine Stellungnahme und mögliche Lösungsansätze gebeten.

Was die Frage der geringen Attraktivität des Amts betrifft, kann anhand der Untersuchungsergebnisse gezeigt werden, dass viele Faktoren auf die Entscheidung der Wahl zum Beruf der Bürgermeisterin Einfluss haben.

Als positiv empfunden werden unter anderem die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten und das Gehalt.

Wenig Freizeit, kaum Privatsphäre und erschwerte Familienplanung sind für die Studentinnen die entscheidenden Kriterien den Beruf nicht zu wählen. Als Lösungsmöglichkeiten, das Amt attraktiver zu gestalten, führen die Studentinnen vor allem Mentoring vor der Bewerbung und die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz auf.

Die Befragung der Bürgermeisterinnen lässt erkennen, dass die ursprünglich vorherrschenden Befürchtungen der Studentinnen, wie zum Beispiel wenig Privatsphäre und hoher Zeitaufwand sich im Beruf dann doch etwas relativieren. Die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten und die Bürgerkontakte werden bei den aktuellen Bürgermeisterinnen als Anreize gesehen, den Beruf zu wählen.

Die von den Studentinnen empfundenen negativen Auswirkungen des Amts, wie die geringe Freizeit und Privatsphäre sowie die erschwerte Fa-

milienplanung, spiegeln die tatsächlichen Herausforderungen der Bürgermeisterinnen wieder. Zur Behebung dieser Probleme sollte nach Meinung der Bürgermeisterinnen Kinderbetreuung gewährleistet sein und die Familie in Termine mit eingebunden werden. Auch eine Wochenendvertretung könnte mehr Zeit für Familie bzw. Freizeit einräumen. Sofern diese nicht in Frage käme, wäre es sehr attraktiv, Representationsterminen teilweise delegieren zu können. Auch Mentoringprogramme werden sowohl von den Studentinnen, wie auch den Bürgermeisterinnen begrüßt.

Dadurch könnten der Mut und das Selbstvertrauen potentieller Kandidatinnen gestärkt und ausgebaut werden.

Die Stellungnahmen der politischen Parteien und Verbände in Baden-Württemberg beweisen die Aktualität und Wichtigkeit der Problematik des geringen Frauenanteils im Bürgermeisteramt.

Es bestand und besteht auch weiterhin ein großes Interesse an der Klärung der Frage, warum der Beruf der Bürgermeisterin trotz steigendem Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung als unattraktiv empfunden wird.

Gute Fortbildungsmöglichkeiten, Seminare und Mentoringprogramme sind auch nach Ansicht der Parteien und Verbände von besonderer Bedeutung. Im Rahmen der Befragung wurde die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung der Bürgermeisterinnen angesprochen, welche aber aufgrund der derzeitigen Rechtslage als nicht realisierbar bezeichnet wurde. Die Kinderbetreuung stellt einen wichtigen Bestandteil dar. Ganztagschulen und der Ausbau der Kleinkindbetreuung erscheinen als ein guter Ansatz, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Abschließend kann festgestellt werden, dass kein eindeutiges „Erfolgsrezept“ für den Beruf der Bürgermeisterin erkennbar ist. Vielmehr kommt es auf die örtlichen Anforderungen, die persönlichen Eigenschaften der Kandidatin sowie ihre persönlichen Erwartungen an. Die geringe Freizeit, sowie die nicht einfach umzusetzende Familienplanung sind zwar nachteilig, schließen jedoch eine mögliche Kandidatur nicht aus. Letztendlich muss jede Frau für sich selbst entscheiden in wie weit sie sich von den Nachteilen des Bürgermeisterberufs einschüchtern lässt.

Es kann jedoch hilfreich sein, die in der Studie aufgeführten Lösungsansätze umzusetzen, um mehr Frauen für diesen Beruf zu begeistern.

F. Anlagen

I. Befragung der Studentinnen



Hochschule Kehl
Fachprojekt

Frauen als Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin

Fragebogen an die Studentinnen in Vertiefungssemester

1. Können Sie sich vorstellen Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin zu werden?

Ja Nein Vielleicht

1.1 Wenn Ja, im Alter von Jahren

2. Was ist für Sie attraktiv am Amt der Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin?

Gehalt	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv
Selbständigkeit	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv
Eigener Chef	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv
Gestaltungsmöglichkeiten	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv
Flexible Arbeitszeiten	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv
Berufliche Herausforderung	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv
Status/Ansehen	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv
Aufgabe/Tätigkeit zum Wohl der Bürger	Sehr attraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Überhaupt nicht attraktiv

Sonstige:

3. Warum ist das Berufsziel Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin für Sie nicht attraktiv?

Wahlkampf	Sehr relevant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht relevant
Angst vor Niederlage bei Wahl	Sehr relevant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht relevant
Angst vor einer Abwahl	Sehr relevant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht relevant
Wenig Freizeit	Sehr relevant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht relevant
Wenig Privatsphäre	Sehr relevant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht relevant
Familienplanung	Sehr relevant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht relevant
Angst vor fachlicher Überforderung	Sehr relevant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht relevant

- | | | | |
|--|---------------|---|----------------|
| Angst vor Übernahme einer Führungsposition | Sehr relevant | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Nicht relevant |
| Unregelmäßige Arbeitszeiten | Sehr relevant | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Nicht relevant |
| Zu große Verantwortung | Sehr relevant | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Nicht relevant |

Sonstiges:

4. Wünschen Sie sich mehr Vorbereitung auf den Beruf der Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin im Studium?
 Ja, dringend notwendig Nein, halte ich für überflüssig

4.1 Wenn Ja, in welcher Form?

5. Wie könnte die Attraktivität des Amtes der Bürgermeisterin/Oberbürgermeisterin gesteigert werden?

- | | | | |
|--|----------------|---|----------------------------|
| Möglichkeit, das Amt in Teilzeit auszuführen | Sehr gute Idee | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Nicht interessant für mich |
| Kinderbetreuung am Arbeitsplatz | Sehr gute Idee | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Nicht interessant für mich |
| Mentoring vor der Bewerbung | Sehr gute Idee | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Nicht interessant für mich |
| Höheres Gehalt | Sehr gute Idee | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Nicht interessant für mich |

Weitere Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung:

6. Sind Ihre Eltern/Großeltern Bürgermeister/Bürgermeisterin gewesen/möchten es werden?

- Ja, meine Eltern
 Ja, meine Großeltern
 Ja, sowohl Eltern als auch Großeltern
 Nein, aber eine Kandidatur wird angestrebt
 Nein, eine Kandidatur wird auch nicht angestrebt

7. Wie alt sind Sie?

- 20 - 25 26 - 30 über 30

[Fenster schließen](#)

II. Befragung der Bürgermeisterinnen aus Baden-Württemberg

1. Alter

- 25-35 36-45 46-55 >55

2. Familienstand

- verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft
 ledig
 geschieden/getrennt lebend
 keine Angabe

3. Anzahl der Kinder

- 0 1 2 3 >3

Alter des Kindes/der Kinder: _____

4. Höchster Bildungsabschluss (eine Angabe)

- Haupt-/Werkreal-/Realschulabschluss
 Ausbildung
 Abitur/Fachabitur
 Universitäts-/Hochschulabschluss

Wenn

ja:

Fachrichtung

-
- Promotion

5. Einwohnerzahl der Kommune in der Sie Ober-/Bürgermeisterin sind

- < 4.999

- 5.000 bis 9.999
- 10.000 bis 19.999
- 20.000 bis 49.999
- 50.000 bis 100.000
- > 100.000

6. Zu welchem Regierungsbezirk gehört Ihre Gemeinde?

- Karlsruhe
- Stuttgart
- Tübingen
- Freiburg

7. Haben Sie als einheimische Bewerberin kandidiert?

- Ja Nein

8. Kommen Sie aus der Region Ihres Amtsortes?

- Ja Nein

9. Ihre Amtsperiode ist die...

- Erste
- Zweite
- Dritte
- _____

10. Wie hoch schätzen Sie die Stressbelastung in Ihrem Beruf ein?

- keine gering mittel hoch sehr
 hoch

11. Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

- < 41 41 - 50 51 - 60 61 - 70
 > 70

12. Gehören Sie einer Partei an? Und wenn ja, welcher?

- Ja _____ Nein

13. Haben Sie sich als Kandidatin Ihrer Partei zur Wahl gestellt?

- Ja Nein

**14. Welche Nachteile sehen Sie am Amt der Bürgermeisterin?
(mehrere Angaben möglich)**

- Hoher Zeitaufwand
 Man steht ständig in der Öffentlichkeit
 Zu wenig Freizeit
 Zu wenig Zeit für die Familie
 Große Verantwortung
 Ständige Erreichbarkeit
 Weitere _____

**15. Fühlen Sie sich in Ihrem Amt als Bürgermeisterin ausreichend
wertgeschätzt?**

- Ja fast mittelmäßig eher weniger
 nein

**Welche Vorschläge haben Sie, um den Beruf der Bürgermeisterin für
Frauen attraktiver zu gestalten? (gerne auch mehrere Vorschläge)**

III. Schreiben an die im Landtag vertretenen Parteien, sowie den Städte- und Gemeindetag

Hochschule Kehl, Prof. Witt, Kinzigallee 1, 77694 Kehl

Kehl, 23.10.2015

Problematik des geringen Frauenanteils bei Oberbürgermeisterinnen und Bürgermeisterinnen in Baden-Württemberg

Sehr geehrte/r ...,

wir sind eine Gruppe von 12 Studentinnen der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl, die sich mit dem Thema „Frauen als Ober-/Bürgermeisterin in Baden-Württemberg immer noch eine Rarität?“ befassen. Betreut wird unser Fachprojekt vom Rektor der Hochschule Kehl Prof. Paul Witt und der Politikwissenschaftlerin Christina Krause, M.A..

Neben den Gründen für diesen geringen Frauenanteil (ca. 5%) in Baden-Württemberg möchten wir nun auch Lösungen für das Problem finden.

In den gemeinsamen Sitzungen haben wir uns über einige mögliche Lösungsansätze Gedanken gemacht.

Zum einen hindert der volle Zeitplan und hohe Termindruck viele Frauen daran, sich als Bürgermeisterinnen aufstellen zu lassen. Zum anderen ist der Beruf der Bürgermeisterin offensichtlich schwer mit der Familie zu vereinbaren. Die Gemeindeordnung lässt derzeit eine Teilzeitbeschäftigung für Bürgermeister nicht zu. Eine mögliche Lösung wäre hierfür eine Lockerung des Gesetzes. Darüber hinaus fehlt vielen interessierten Kandidatinnen oftmals der Mut, sich tatsächlich aufstellen zu lassen. Hier wären eine intensivere Förderung wie zum Beispiel durch Seminare und andere Unterstützungsmöglichkeiten speziell für Frauen hilfreich.

Zur weiteren Bearbeitung des Projekts sind wir auf Expertenmeinungen angewiesen. Daher wären wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns Ihre Meinung zu möglichen Lösungsansätzen wissen lassen würden.

Über eine Antwort bis spätestens **20. November 2015** und gegebenenfalls ein persönliches Gespräch freuen wir uns sehr. Diese können Sie an die oben genannte Adresse oder per Mail mit dem Betreff „Fachprojekt“ an witt@hs-kehl.de senden.

Mit freundlichen Grüßen