

Wie besetzt man ein erfolgreiches Gremium?

Eine geschlechtergerechte Besetzung bringt Vorteile!

Die paritätische Besetzung von Gremien ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und Demokratie. Geschlechtergerecht besetzte Gremien bringen auch *Vorteile für die Entwicklung von Gemeinden und Regionen:*

- **Know-how und Erfahrungen nutzen:** In geschlechtergerecht besetzten Gremien können Know-how und Erfahrungen von Frauen und Männern genutzt werden.
- **Mehr Perspektiven:** Paritätisch besetzte Gremien integrieren mehr Perspektiven zum jeweiligen Thema. Aspekte unterschiedlicher Lebensrealitäten von Frauen und Männern können besser berücksichtigt werden – die Ergebnisse sind daher nachhaltiger und umfassender.
- **Unterschiedliche Lebensrealitäten im Blick:** Gemeinde- und Regionalpolitik gestalten den alltäglichen Lebensraum ihrer Bewohnerinnen und Bewohner: Das soziale, kulturelle und wirtschaftliche Umfeld sowie die Möglichkeiten zur gesellschaftspolitischen Partizipation können in gemischten Gremien besser nach den Bedürfnissen von Frauen und Männern gestaltet werden.
- **Kreative Lösungen und Innovationen:** Studien belegen, dass divers zusammengesetzte Gruppen, in denen Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen mitarbeiten, kreativer sind und zu bedarfsgerechteren Entscheidungen kommen. Die Innovationsforschung hat auch festgestellt, dass heterogen zusammengesetzte Gruppen innovativere Lösungen als homogene Gruppen entwickeln!



Aufmerksamkeit ist gefragt!

- **Wer entscheidet:** Welche formelle Struktur (z. B. Vorstand) entscheidet über die Besetzung von Gremien? Sind Frauen in dieser Struktur ausreichend vertreten? Falls z. B. ein Vorstand oder Entscheidungsgremium nach dem Repräsentationsprinzip (z. B. alle Bürgermeister und Bürgermeisterinnen) besetzt wird und dadurch Frauen unterrepräsentiert sind, sollte im Sinne einer ausgewogenen Besetzung „nachjustiert“ werden.
- **Wer ist wo vertreten:** Bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und Ausschüssen darauf achten, dass nicht aufgrund eines Themas ein Geschlecht überrepräsentiert ist – Familie ist auch ein Männerthema, Infrastrukturfragen und Wirtschaftsentwicklung betreffen auch Frauen.
- **Informelle Strukturen hinterfragen:** Gremien sollten nicht informell ohne offengelegte Regeln besetzt werden.
- **Quote wirkt – aber es geht immer um Kompetenzen:** Quotenvorgaben wirken sich auf die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien positiv aus. Konkrete Vorgaben und Ziele wirken motivierend! Hier gilt es die Frauen, die Kompetenzen, Wissen und Erfahrung haben ausfindig zu machen, anzusprechen und einzuladen.

Netzwerk Zukunftsraum Land wird finanziert von Bund, Ländern und Europäischer Union

Gezielte Suchstrategien führen zum Erfolg!

→ **Bewusstseinsbildung – Chancengleichheit aufwerten:** Bei der Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit in Gemeinden und Regionen kommt Personen in Leitungsfunktionen, z. B. Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen, Obmännern und Obfrauen, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern, eine besonders wichtige Rolle zu.

→ **Netzwerke nutzen:** In jeder Region gibt es thematische Netzwerke (z. B. Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft, Energie, Kultur). Über diese Netzwerke können Frauen auf die Möglichkeit einer Mitwirkung in Gremien offen informiert und dazu motiviert werden.

→ **Über den Tellerrand blicken:** Nicht alle kreativen und innovativen Frauen sind in etablierten Organisationen aktiv. Über Gemeindevertreter und -vertreterinnen oder spezielle thematische Events können diese Personen gefunden und angesprochen werden.

→ **Transparenz schaffen:** Funktionen und Aufgaben regionaler Strukturen (LAG, LAG-Management, Regionalmanagement, Entscheidungsgremien, Kammern) sollten klar und nachvollziehbar kommuniziert werden. Ein klares Bild über regionale Strukturen schafft Vertrauen und Interesse.

→ **Persönliche Ansprache:** Frauen wollen in der Regel persönlich angesprochen werden und melden sich oft nicht von sich aus für eine Mitarbeit in Gremien. In persönlichen Gesprächen können Aufgaben und Erwartungen gut abgeklärt sowie Motivation und Vertrauen aufgebaut werden.

→ **Gut Ding braucht Weile:** Frauen lassen sich oft mehr Zeit für ihre Entscheidungen und Zusagen. Statt Druck auszuüben, sollten vertrauensbildende Maßnahmen gesetzt werden.



Eine gleichstellungsorientierte Kultur in Gremien etablieren!

→ **Kulturveränderung:** Ab einem Anteil von 30–40 % Frauen in einem Gremium (= kritische Masse) findet eine Kulturveränderung ohne äußere Einwirkung statt. Das Repertoire des Gremiums verändert und erweitert sich, „weibliche“ Beiträge werden sichtbarer und durchsetzungsfähiger, die Drop-Out-Quote von Frauen verringert sich, weil sie keine „Exotinnen“ mehr sind.

Sprache und Sensibilisierung: Liegt der Frauenanteil unter 30 % ist ein bewusster geschlechtersensibler Umgang notwendig. Eine gleichstellungsorientierte Sprache und Know-how bzw. Sensibilisierung in Sachen Gender Mainstreaming sollten insbesondere von den Vorsitzenden gefördert werden.

→ **Gute Rahmenbedingungen schaffen:** Die Rahmenbedingungen für Gremiensitzungen sollten auf beide Geschlechter und ihre Lebensrealitäten Rücksicht nehmen: Zeitpunkt, Dauer und Ort einer Sitzung, Infrastruktur und Anbindung, Ablauf, Einladung, Rücksicht auf Betreuungs- und Erwerbspflichten beeinflussen die Möglichkeit und die Qualität der Mitwirkung von Frauen.

→ **Unterstützung durch MentorInnen:** Die Betreuung und Beratung von Neueinsteigerinnen durch Mentoren und Mentorinnen trägt sehr dazu bei, dass Frauen nachhaltig für eine Mitarbeit in Gremien gewonnen werden können. Für Mentorinnen und Mentoren könnten Kurse zur Betreuung von „Neulingen“ angeboten werden.

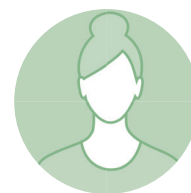
→ **Jede und jeder kommt zu Wort:** Die Redezeit in Sitzungen sollte annähernd gleich verteilt sein – dabei können beteiligungsorientierte Sitzungsformate (z. B. Arbeit in Kleingruppen, Tischrunden für Kommentare und Feedbacks), eine aufmerksame Moderation sowie klare Regeln hilfreich sein.

→ **Keine informellen Absprachen und Stereotype:** Entscheidungen werden grundsätzlich – ohne vorherige informelle Absprachen – im jeweiligen Gremium diskutiert und getroffen. Stereotype Zuweisungen von Aufgaben, z. B. Frauen sind für das Protokoll und für soziale Themen zuständig, sollten weitgehend vermieden werden.

Partizipative Formate und Methoden fördern die Beteiligung von Frauen!

Die methodische Gestaltung von Gremiensitzungen bezieht unterschiedliche Interessen und Ausgangsbedingungen männlicher und weiblicher Teilnehmer ein.

- Interaktive und partizipative Methoden ermöglichen eine Vielfalt an Perspektiven und Handlungen.
- Wechsel der Sozialformen (Gruppensettings): für manche Themen empfiehlt es sich, phasenweise in geschlechtshomogenen Kleingruppen zu arbeiten und die Ergebnisse in der geschlechts-heterogenen Gruppe wieder zusammenzuführen und zu reflektieren (dient der Perspektiven-erweiterung).
- Dominanzverhältnisse oder Hierarchien in einer Arbeits- oder Projektgruppe können durch wechselnde Projektleitungen oder 2-er-Führungsteams bestehend aus Mann und Frau aufgebrochen werden. Durch längerfristige Team- und Projektarbeit wird zudem Vertrauen aufgebaut, das es Frauen erleichtert, sich aktiv einzubringen.
- Rollenspiele ermöglichen „Probearbeiten“, das Ausprobieren alternativer Handlungsweisen, neue Erfahrungen, das Ausloten von eigenen Grenzen und deren „spielerische“ Überschreitung.



Checkliste:

Wie besetzt man ein erfolgreiches Gremium?

- Welche Struktur entscheidet über die Besetzung von Gremien?
Auf Frauenanteil in dieser Struktur achten, informelle Strukturen ohne klare Regeln hinterfragen
- Wer ist in welchen Arbeitsgruppen und Ausschüssen vertreten?
Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unabhängig vom Thema anstreben. Überrepräsentation eines Geschlechts vermeiden
- Gehen Sie bei der Suche nach kompetenten Frauen strategisch vor?
Regionale thematische Netzwerke und Verbände nutzen, auch außerhalb etablierter Strukturen suchen, Aufgaben in persönlichen Gesprächen klar kommunizieren
- Gibt es eine gleichstellungsorientierte Kultur in Gremien?
Geschlechtersensible Sprache, Sensibilisierung für Gleichstellung, Rahmenbedingungen – Zeit, Dauer, Erreichbarkeit; Beteiligung in Sitzungen fördern – mit partizipativen Formaten arbeiten, keine stereotype Zuweisung von Aufgaben

