

Kodex des kommunalpolitischen Miteinanders

Präambel

Um mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen, treffen sich im Kreis Rendsburg-Eckernförde regelmäßig kommunalpolitisch Interessierte im Rahmen eines Frauenforums.

Die zentrale Frage lautet: Warum ist es so schwer, mehr Frauen für die politische Arbeit zu begeistern? Einer der möglichen Hinderungsgründe ist die Diskussionskultur und der Umgang miteinander in politischen Gremien und deren Umfeld. Dort kann es manchmal rau bis aggressiv zugehen, der Ton kann teils persönlich und verletzend in Einzelfällen sogar diskriminierend und sexistisch sein.

Dies nahm eine überfraktionelle Arbeitsgruppe zum Anlass, in einem moderierten Prozess Ideen zu sammeln und daraus Grundsätze einer wertschätzenden Kommunikationskultur im Kreistag und seinen Gremien zu erstellen. Ziel war und ist, in der Sache gut streiten und diskutieren zu können.

Heraus kam dieser Kodex, der vom Kreistag in seiner Sitzung vom 18.09.2023 als Selbstverpflichtung und Handlungsanleitung beschlossen wurde.

Die Mitglieder des Ältestenrates und die Vorsitzenden der Fachausschüsse werden künftig regelmäßig reflektieren, ob der Kodex eingehalten wird, ihn gegebenenfalls einfordern oder weiterentwickeln unter Einbeziehung des Kreissenorenbeirats sowie des Beirats für Menschen mit Behinderung. Dabei können sie die Gleichstellungsbeauftragte beratend hinzuziehen.

INHALT

0 Präambel

1 Debatte als Herz der politischen Willensbildung

2 Anforderungen an die Diskussionsleitung

3 Umgang mit Verwaltung und Externen

4 Feedback

5 Der Kodex als lebendiger Prozess

1 Debatte als Herz der politischen Willensbildung

1. Welche innere Haltung nehmen wir ein?

Wir sind gut vorbereitet.

Wir sind offen und bereit, uns inhaltlich und organisatorisch einzubringen.

Wir zeigen uns vernunftgesteuert und diskutieren ergebnisorientiert.

Wir verhalten uns anderen gegenüber jederzeit respektvoll.

Wir sind kompromissbereit und lassen andere Meinungen zu.

Wir halten die Emotionalität anderer auch einfach einmal aus.

Wir schätzen die vermittelnde Kraft des Humors.

Wir diskriminieren niemanden.

Wir akzeptieren keine sexistischen Äußerungen.

2. Wie reden wir?

Wir sind selbstdiszipliniert, fassen uns kurz und bleiben beim Thema.

Wir sprechen klar und deutlich und nehmen Rücksicht auf Dolmetscherinnen und Dolmetscher.

Wir nutzen verständliche Sprache.

Wir verwenden Mikrofone, damit alle uns gut hören.

Wir lassen andere ausreden.

Wir verwenden Ich-Botschaften.

Wir bleiben fair, auch wenn wir uns abgrenzen wollen.

Wir greifen niemanden persönlich an und beachten unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Hintergründe (Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Alter, Behinderung). Sollten wir solche Angriffe mitbekommen, stehen wir der angegriffenen Person zur Seite.

2 Anforderungen an die Diskussionsleitung in Ausschüssen, Beiräten und Arbeitskreisen sowie im Kreistag

1. Aufgaben allgemein:

Als Vorsitzende sind wir verantwortlich für die Diskussionsleitung. Wir moderieren, bauen Brücken und fassen die Diskussionsbeiträge zusammen.

2. Vor der Sitzung:

Wir bereiten uns gründlich vor.

Wir sind verfahrenssicher.

Als Vorsitzende sind wir für das Setting verantwortlich (Raum, Bestuhlung, Technik, Redepult, Mikrofone usw.). Wir kommunizieren, was gebraucht wird, und überprüfen, ob alles vorhanden ist und funktioniert.

Wir machen Fortbildungen zu Verfahrensleitung und Kommunikation (Diskussionsleitung, Schlagfertigkeit, gewaltfreie Kommunikation, Antidiskriminierung usw.).¹

3. Während der Sitzung:

Wir moderieren aktiv.

Wir bleiben neutral und unparteiisch.

Wir sind empathisch und fürsorglich.

Wir fokussieren uns auf das Thema.

Wir verzichten auf vorgefertigte Lösungen.

Wir sprechen Störungen an und zeigen Grenzen auf.

Wir bitten Vortragende, den Menschen zugewandt zu reden.

¹ Siehe Praxisleitfaden „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik!": [LFRSH_2000_PP_014_Kampagne_Paritaet_-_Infobroschuere_210_x_297_mm_48-seitig_24032022_Web.pdf](#) (gleiche-macht-fuer-alle.de).

3 Wie verhalten wir uns gegenüber Verwaltung und Externen?

Wir gehen respektvoll miteinander um.

Wir finden eine professionelle Beziehungsebene.

Wir achten darauf, nicht nur zu kritisieren, sondern auch zu loben.

Wir vermeiden es, andere zu beschämen, und suchen mit ihnen Lösungen im adäquaten Rahmen.

Wir drücken unser Rollenverständnis und gegenseitige Erwartungen klar aus.

Wir arbeiten miteinander statt gegeneinander.

4 Warum ist Feedback wichtig, und wie leben wir eine Feedbackkultur?

1. Was ist Feedback?

Auf der Sachebene: Wir geben Rückmeldung und grenzen uns ggf. ab.

Auf persönlicher Ebene: Wir schaffen für beide Seiten Raum zum Wachsen.

2. Wozu geben wir Feedback?

Wir nutzen es, um besser verstanden zu werden, Ergebnisse klarzustellen und Abläufe leichter zu machen.

Mit unserem Feedback motivieren wir andere und unterstützen sie.

3. Wie geben wir Feedback?

Wir trennen Funktion und Person.

Für unsere Rückmeldung suchen wir den geeigneten Rahmen: Positives Feedback geben wir vor allen, negatives im Vier-Augen-Gespräch.

Beim negativen Feedback reden wir in Ich-Botschaften, begründen unsere Kritik sachlich und bleiben wertschätzend.

In kritischen Situationen sind wir besonders empathisch und respektvoll.

Falls etwas falsch verstanden wurde, stellen wir es möglichst sofort klar.

5 Der Kodex als lebendiger Prozess

So allgemeingültig diese Handlungsimperative erscheinen, ist dennoch immer damit zu rechnen, dass sich gesellschaftliche Gepflogenheiten ändern. Um solche Änderungen oder Ergänzungen abbilden zu können, behalten wir uns vor, den Kodex anzupassen. Er ist daher als lebendiges Werk zu betrachten.