

Policy Paper

Laura-Kristine Krause und Jessica Dedic

It's a Man's World



Frauen in Parteien als strategisches Zukunftsthema

2_2015

POLICY BRIEF

September 2015

Laura-Kristine Krause und Jessica Dedic

It's a Man's World

Frauen in Parteien als strategisches Zukunftsthema

„Frauenförderung“ in Parteien wird meist normativ betrachtet: Die gerechte Berücksichtigung von Frauen ist wichtig für die Glaubwürdigkeit von Parteien als zentrale Organisationen unseres politischen Systems. Dabei wird verkannt, dass die Förderung von Frauen auch strategisch geboten ist: Sie werden in der Politik gebraucht - als Funktionärinnen, Mandatsträgerinnen, Impulsgeberinnen und Wählerinnen. Für den niedrigen Anteil von Frauen unter Parteimitgliedern gibt es vielfältige Gründe. Parteien sind weniger attraktiv für Frauen, weil sie vornehmlich auf männlich geprägten Organisationsstrukturen basieren. Hinzu kommen Faktoren wie Vereinbarkeit von Engagement, Familie und Beruf und schwächer ausgeprägte Netzwerke von Frauen in der Politik. Damit Parteien sich als Organisationen an beiden Geschlechtern ausrichten, ist also kultureller Wandel vonnöten. Wir formulieren Vorschläge, wie Parteien dieses Zukunftsthema auch jenseits explizit gleichstellungspolitischer Maßnahmen angehen können.

Einleitung

FRAUEN IN PARTEIEN. EINE KNAPPE RESSOURCE.

Es gibt einige Beispiele von Frauen in der deutschen Politik, die Karriere in Parteien gemacht haben. Aus jüngerer Zeit sind – neben Bundeskanzlerin Angela Merkel – unter anderem Mona Neubaur (37), Chefin der Grünen in NRW, Manuela Schwesig (40), Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend der SPD oder Dorothee Bär (37), Vize-Generalsekretärin der CSU, zu

nennen. Und es fallen noch weitere Namen auf: Klöckner, Müntefering, Kipping. Sie haben gemeinsam, dass sie einer Partei beigetreten sind, sich im parteiinternen Wettkampf bewährt haben und nun in erster Reihe Politik machen und mitgestalten. Sie sind der heutigen und zukünftigen Politikgeneration Vorbilder dafür, dass Frauen in Parteien Karriere machen und sich dauerhaft im politischen Geschehen etablieren können.

Dass Parteien über positive Einzelbeispiele hinaus aber ein strukturelles Problem mit ihrem weiblichen politischen Nachwuchs haben, ist leider keine neue Erkenntnis. Die deutsche Parteienwelt ist eine immer noch vornehmlich von (älteren) Männern geprägte: Ende 2013 waren 25,7 % der CDU- und 31,6 % Prozent der SPD-Mitglieder Frauen. Während bei den Grünen und der Linken der Anteil höher liegt (bei circa 38 %), schneiden FDP und CSU noch schlechter ab. Dort ist nur fast jedes fünfte Parteimitglied weiblich. Parteien sind augenscheinlich kein besonders attraktiver Ort für Frauen oder, wie DIE ZEIT den Politologen Tim Spier zitiert: „Frauen und Junge meiden die Parteien.“¹



Quelle: Statista mit Daten der Parteien und Oskar Niedermayer 2014

Parteien brauchen mehr Frauen. Und sei es aus Eigeninteresse.

Warum ist es überhaupt wichtig, dass Parteien mehr Frauen unter ihren Mitgliedern und – nicht zuletzt – ihren Funktionären und Mandatsträgern haben? Diese Frage wird meist mit Gleichstellungsargumenten beantwortet. Frauen und Männer sind vor dem Grundgesetz gleich und sollten folglich in der politischen Willensbildung gleich repräsentiert sein. Dazu gehört es, dass ihre Interessen in politische Entscheidungsprozesse einfließen und sie an diesen gleichberechtigt teilhaben. Folglich müssten Frauen in Parteien mindestens so gut repräsentiert sein wie Männer, damit Parteien die Bevölkerung adäquat abbilden.

Neben dem normativen Anspruch, dass Frauen und Männer gleichberechtigt in Parteien und im politischen Prozess vertreten sein sollen, gibt es jedoch weitere Gründe, weshalb Parteien ihre Attraktivität für Frauen verbessern und sie stärker einbinden sollten. Diese liegen im strategischen Eigeninteresse aller Parteien:

- In den vergangenen Jahren hat sich in der Wirtschaft (insbesondere in US-amerikanischen Unternehmen) die Erkenntnis durchgesetzt, dass „Gender Diversity“ zum Unternehmenserfolg beiträgt: Es repräsentiert vermehrt die Stakeholder des Unternehmens und bezieht ihre Interessen und Perspektiven stärker in Unternehmensentscheidungen ein. Dahinter steht die Erkenntnis, dass gemischte Teams klügere Entscheidungen treffen. Dies gilt auch für Parteien: **„Mehr Frauen“ bedeutet, dass unterschiedliche Lebenswelten besser vertreten werden** und die Partei ein breiteres Spektrum an Interessen abbildet, mit dem sich potenzielle (nicht nur, aber vor allem) Wählerinnen stärker identifizieren können. Parteien werden in diesem Sinne also zu besseren Organisationen, weil sie die Bevölkerung vollständiger abbilden.
- Parteien haben Frauen als Wählerinnen zur Zielgruppe auserkoren. Deshalb machen sie ihnen eigene programmatische Angebote. Die Stimmen der Bürgerinnen können bei Wahlen durchaus den Ausschlag geben, wie die Bundestagswahl 2013 gezeigt hat: Frauen wählten mit 44 % überproportional CDU/CSU (Wahlergebnis: 41,5 %) und trugen damit maßgeblich zum Wahlerfolg von Angela Merkel bei. Die SPD wurde von Frauen leicht unterdurchschnittlich gewählt (25 % vs. 25,7 % Wahlergebnis). Obwohl Wahlentscheidungen auf unterschiedlichen Faktoren beruhen, ist die grundsätzliche Attraktivität einer Partei für Frauen mitentscheidend. Dafür spielt auch eine Rolle, inwieweit Frauen in einer Partei repräsentiert sind. So erreichen „Politikerinnen [...] die eigenen Geschlechtsgenossinnen besser als ihre männlichen Konkurrenten.“² **Mehr Frauen aufzustellen und die Partei „weiblicher“ zu machen, bedeutet also auch einen besseren Zugang zu potenziellen Wählerinnen.**

1. Schlieben, Michael, Mitglieder Studie: „Frauen und Junge meiden Parteien“, 30.05.2011 auf Zeit Online: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2011-05/partei-mitglieder-studie>

2. Die Welt, Frauen in der Politik auf dem Vormarsch, 07.10.2012, auf: <http://www.welt.de/newsticker/news3/article109670355/Frauen-in-der-Politik-auf-dem-Vormarsch.html>

- Durch die mangelhafte Einbindung von Frauen geht Parteien nicht zuletzt eine Gruppe potenzieller Freiwilliger und Funktionärinnen verloren. An fehlendem gesellschaftspolitischen Engagement und Interesse, die eigene Umwelt zu gestalten, fehlt es Frauen nämlich nicht. Die typische Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit ist weiblich, jung und gut gebildet³, und auch in anderen gesellschaftspolitischen Bereichen zeigt sich ein enorm hohes Engagement von Frauen, die ihre Freizeit in den Dienst einer „guten Sache“ stellen. **Durch ihr Unvermögen, genügend Frauen unter den Mitgliedern zur aktiven Mitarbeit zu motivieren, geht Parteien viel Engagementpotenzial verloren.**
- **Ein höherer Anteil von Frauen in einer Partei führt zu einer besseren internen Talentauswahl**, da sich der Pool an potenziellen KandidatInnen vergrößert. Gerade im kommunalen Bereich und in der Landespolitik wird geklagt, dass nicht genügend Frauen „vorhanden“ sind, um Wahllisten entsprechend teilweise vorhandener Quotenregelungen zu füllen. Ein höherer Anteil von Frauen würde dazu führen, dass es eine größere Konkurrenz, somit aber auch eine größere Auswahl im parteiinternen Selektionsprozess gibt. Dies birgt natürlich die Gefahr, dass die Konkurrenz Frauen abschreckt (und nicht ermutigt), für ein Amt zu kandidieren. Geht man aber von der idealtypischen Annahme aus, dass wir die politisch fähigsten Personen für unsere politischen Ämter gewinnen wollen, dann wäre es zielführend, auch unter Frauen einen breiten Auswahl-Pool zu haben.

Mehr Frauen bringen Parteien strategische Vorteile.

Sowohl aus normativer als auch strategischer Sicht macht es also Sinn, Frauen aktiv in Parteien zu holen und Parteiorganisationen so auszugestalten, dass sie auf beide Geschlechter ansprechen. Parteien geben sich zwar selbst das Ziel, Frauen in ihren Reihen zu fördern. Die strategische Tragweite jenseits normativ motivierter gleichstellungspolitischer Zielsetzungen scheint jedoch noch nicht völlig durchgedrungen zu sein.

3. MiGazin, Studie: Engagierte in der Flüchtlingsarbeit sind weiblich, jung und gebildet, 15.05.2015, auf <http://www.migazin.de/2015/05/15/engagement-fluechtlinge-typische-ehrenamtliche-fluechtlingsarbeit/>

Warum also stellen vergleichsweise wenig Frauen ihre Fähigkeiten in den Dienst einer Partei, um auf diese Art gesellschaftspolitische Probleme zu lösen? Und was können Parteien tun, um mehr Frauen für sich zu gewinnen und vor allem das Potenzial zu nutzen, das Frauen mitbringen? Wir meinen: Parteien müssen sich in einem ersten Schritt damit auseinandersetzen, warum sie für Frauen (derzeit) wenig attraktiv sind und diese Defizite systematisch angehen.

Analyse: Frauen in Parteien. Eine Frage der Attraktivität.

Auch mehr als 20 Jahre, nachdem die Parteienforscher Oskar Niedermayer und Richard Stöss feststellten, dass die Parteienforschung auf eine große empirische Untersuchung über Frauen in Parteien wartet,⁴ hat sich an diesem Umstand nichts Grundlegendes geändert. Bis heute gibt es keine wissenschaftlich fundierte Antwort auf die Frage, was Frauen parteipolitisch (de-) motiviert. Es fehlt an Studien, die die Beweggründe von Frauen zum Parteibeitritt erklären bzw. die sich damit beschäftigen, warum vergleichsweise wenig Frauen Parteien beitreten. Selbst in gängigen Untersuchungen und Befragungen zu Parteimitgliedern wird trotz der großen strategischen Relevanz des Themas nur oberflächlich nach Geschlecht und Altersgruppe differenziert (und so gut wie nie nach beiden Faktoren gleichzeitig).

Lediglich für den Bereich der Kommunalpolitik gab es in den vergangenen Jahren einige Studien zum politischen Engagement von Frauen,⁵ deren Erkenntnisse für ein Grundverständnis des Engagements innerhalb von Parteien hilfreich sein können. Daraus und aus Gesprächen mit Politikerinnen und Parteimitgliedern haben wir folgende Ursachen für den niedrigen Anteil von Frauen in Parteien identifiziert:

4. Niedermayer, Oskar / Stöss, Richard (Hrsg.), Stand und Perspektiven der Parteienforschung in Deutschland, Opladen 1993, S. 18.
5. Lukoschat, Helga / Belschner, Jana: Frauen führen Kommunen. Eine Untersuchung zu Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Ost und West, EAF Berlin 2014, Ernst & Young GmbH: Abschlussbericht Forschungsprojekt „Frauen in der Kommunalpolitik der neuen Länder“ 2013, BertelsmannStiftung, Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund (Hrsg.): Beruf Bürgermeister/in – Eine Bestandsaufnahme für Deutschland, 2008.

1. PARTEIEN GREIFEN BEITRITTMOTIVATIONEN VON FRAUEN NICHT AUF

Die empirischen Befunde zeigen zumindest, dass sich die Gründe für einen Beitritt zwischen Männern und Frauen unterscheiden: Einer der stärksten Beitrittsgründe für Frauen ist der Wunsch nach Zugehörigkeit zu einer Partei.⁶ Das Streben nach einem politischen Amt ist bei beiden Geschlechtern nicht ausschlaggebend für den Parteibeitritt, trotzdem ist dieser Grund bei Männern fast doppelt so oft anzutreffen wie bei Frauen. Isabelle Kürschner schließt aus diesen und anderen Zahlen, dass Frauen insgesamt stärker aus solidarischen Gründen einer Partei beitreten als Männer, deren Motivation stärker aus instrumentellen Anreizen und der Freude am innerparteilichen Wettbewerb resultiert.⁷

Frauen treten Parteien aus solidarischen Gründen bei – weniger aus instrumentellen.

Unterschiedlich gelagerte Gründe für den Parteibeitritt sind erst einmal unproblematisch. Schließlich speist sich Motivation bei allen Menschen aus unterschiedlichen Quellen (die unterschiedlichen Motivationen zum Parteibeitritt lassen sich grob in die Idealtypen Karrieristen, Policy-Aktivisten und Geselligkeitsorientierte unterteilen).⁸ Wichtig ist jedoch, dass Parteien für alle Beweggründe ein attraktives Umfeld zur Verfügung stellen. Die Tatsache, dass Frauen sich – trotz Motivationsunterschieden sowohl bei Männern als auch bei Frauen – seltener für einen Parteibeitritt entscheiden als Männer, legt den Schluss nahe, dass sie sich mit ihren individuellen Beweggründen in anderen Organisationen besser aufgehoben fühlen. Die Gründe könnten darin liegen, dass Parteistrukturen eher den Mitglieder-motivationen gerecht werden, die bei Männern stärker ausgeprägt sind.

2. SCHWIERIGE VEREINBARKEIT VON PARTEIENGAGEMENT MIT FAMILIE UND BERUF

Die Studie „Frauen führen Kommunen“⁹ hat Bürgermeisterinnen und Bürgermeister zu den möglichen Gründen dafür befragt, warum der Anteil von Bürgermeisterinnen in Deutschland nur bei 9,2 % liegt. Sowohl Frauen als auch Männer vermuteten in der schwierigen Vereinbarkeit von parteipolitischen Engagement mit Beruf und Familie den Hauptgrund für die schlechte Repräsentanz von Frauen in Parteien. Die Forscherinnen kamen außerdem zu dem Schluss, dass Frauen erst dann intensiv in die Kommunalpolitik einsteigen, wenn ihre Kinder dem schulpflichtigen Alter entwachsen sind.

Für Frauen ist Kommunalpolitik und Kindererziehung also nur im zeitlichen Nacheinander möglich, für Männer dagegen gleichzeitig.¹⁰ Der spätere Einstieg resultiert dann auch in reduzierten Karrierechancen. Da parteipolitisches Engagement ebenso wie Kommunalpolitik „vor Ort“ stattfindet und in Einklang mit Beruf und Familie gebracht werden muss, lässt sich dieser Befund vermutlich auch auf das parteipolitische Engagement (und das innerparteiliche Vorankommen) von Frauen übertragen. Ortsvereinssitzungen und Koordinierungstreffen von ehrenamtlichen Parteigremien finden in der Regel abends statt, es gilt nach wie vor das Präsenzprinzip. Diese Art von Versammlungspraxis ist für Frauen häufig nicht machbar, da sie ihre Zeit durch Mehrfachbelastung in Beruf und Familie anders planen und einsetzen. Oft empfinden Frauen die Sitzungspraxis in Parteigliederungen und politischen Gremien als Zeitverschwendung und würden sich effizientere Sitzungen wünschen.

3. MÄNNLICH DOMINIERTER PARTEIKULTUR

In der Kommunalpolitik werden männlich geprägte Parteikulturen von Frauen als zweitwichtigster Grund für die niedrige Frauenquote benannt, während Männer diesen Aspekt im Vergleich unterschätzen.¹¹

6. Hoecker, Beate: Frauen in der Politik. Eine soziologische Studie, Opladen 1987.

7. Kürschner, Isabelle: Frauen in den Parteien in: Aus Politik und Zeitgeschichte 50/2009, S. 16f.

8. s. Policy Brief von Jan Schoofs und Fabian Voß „Motive für innerparteiliches Engagement“ im Rahmen des Projekts „Legitimität und Selbstwirksamkeit: Zukunftsimpulse für die Parteiendemokratie, einsehbar unter www.parteireform.org.

9. Lukoschat, Helga / Belschner, Jana: Frauen führen Kommunen. Eine Untersuchung zu Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Ost und West, EAF Berlin 2014.

10. Ebd. S. 23.

11. Lukoschat, Belschner (2014), S. 69.

Bezüglich der Parteikultur muss berücksichtigt werden, dass es Parteien in sehr unterschiedlichem Maße gelingt, weibliche Mitglieder zu gewinnen. Parteien, deren Selbstverständnis darauf beruht, dass Geschlechter gleichberechtigt sind und dies konsequent in einer Quote für die Ämterbesetzung festhalten, haben einen deutlich höheren Frauenanteil als andere Parteien, wie das Beispiel der Grünen zeigt. Dieses Selbstverständnis hat eine enge Wechselwirkung damit, welchen Stellenwert die Parteikultur der Förderung von Frauen einräumt. Trotzdem werden Politik und Parteiarbeit von vielen Frauen als Männerdomäne angesehen, in der es primär um die Verteilung von Macht bzw. das Streben nach Macht geht.

Unsichtbare Hürden und subtile Diskriminierung bremsen Frauen aus.

Es sind insbesondere unsichtbare, männlich geprägte Kommunikations- und informelle Entscheidungsstrukturen, die dazu beitragen, dass Frauen Parteien als unattraktiven Ort empfinden. So gelten „unsichtbare Hürden, wie die mangelhafte Einbindung in informelle Entscheidungs- und Machtstrukturen und subtile Diskriminierung, die man unter Umständen beim Abstimmungs- und Nominierungsverhalten der Männer beobachten kann“ als Karrierebremsen für Frauen.¹² Viele politisch erfolgreiche Frauen berichten, dass das Zusammenkommen in Hinterzimmern und das gemeinsame Klüngeln bei dem einen oder anderen Bier eine unabdingbare Voraussetzung dafür ist, als Teil der Partei und als ernstzunehmende Person wahrgenommen zu werden. Für diese Dinge werden sie aber weniger häufig angesprochen als männliche Kollegen.

Auch die Versammlungs- und Diskussionskultur in Parteien (z.B. lange, paraphrasierende Redebeiträge), wird von Frauen nach wie vor als spezifisch männlich wahrgenommen. Eine Befragung bei CDU, SPD und Grünen auf kommunaler Ebene bescheinigt dem Ortsverein „abschreckende“ Wirkung, insbesondere auf Neumitglieder. Grund dafür sind der „traditionelle“ Parteistil in Ortsvereinen, deren Anzahl und Einzugsgebiet insbesondere in Großstädten dazu führt, dass im Ortsverein kleine, vertraute Personengruppen zusammen

kommen, die sich mitunter stadtteilbezogen abschnitten.¹³ Da die Parteistrukturen in ihrer jetzigen Form männlich dominiert sind, werden viele frisch beigetretene Frauen aufgrund der Ortsbindung Mitglieder einer Gliederung, in der sie keine Gleichgesinnten finden.

Parteikultur und Habitus werden (im Positiven wie im Negativen) als „Wesensart“ von Parteien empfunden. Dadurch erscheinen sie unveränderlich. An Frauen wird nach wie vor die Erwartung gerichtet, sich in ihrem individuellen Machtstreben und Verhalten an die männlich geprägte Parteikultur anzupassen.

4. WENIGER SCHLAGKRÄFTIGE NETZWERKE UND EINGESPIELTES NOMINIERUNGSVERHALTEN

Der fehlende Zugang von Frauen zu einflussreichen Netzwerken gilt in der Wirtschaft, wo vermeintlich „harte“ Kriterien über Karrieren entscheiden, heute als eine der Hauptbarrieren für Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen. Das ist in Parteien nicht anders.¹⁴ Loyalität und Vertrauen sind politische Währungen, weshalb die Bildung von Untergruppen, deren Mitglieder sich gegenseitig innerparteilich unterstützen, völlig normal ist.

Frauen sind hier ihren männlichen Parteikollegen gegenüber aus verschiedenen Gründen im Nachteil: Untersuchungen ergeben, dass sie aufgrund eines anderen – aber nicht weniger aktiven Netzwerkverhaltens – zwar engere und persönlichere Verbindungen schaffen, ihre Netzwerke aber weniger breit sind. Zwar schließen sie langfristig intimere und stabilere Beziehungen, tun sich dabei aber schwerer, berufliches und privates Netzwerk zu trennen. Das erschwert in der Praxis ein strategisches Netzwerkverhalten.

Menschen schließen sich gerne mit denjenigen zusammen, die ihnen in Werten, Verhalten und Status möglichst ähnlich sind. Dieser Befund hat grundsätzlich bedenkenswerte Auswirkungen auf Parteikultur und -innenleben. Er bedingt aber auch die Netzwerkmöglichkeiten von Frauen in der Politik, da sie es alleine aus diesem Grund schwerer haben, gleichwertig Teil

13. Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. Vorläufiger Abschlussbericht des Forschungsprojekts „Frauenunterrepräsentanz in der Kommunalpolitik“ von Lars Holtkamp, Elke Wiechmann und Sonja Schnittke, 2009, S. 51.

14. s. Schwerpunkt zu diesem Thema Krause, Laura-Kristine: „It's the Networks stupid – Parteiinterne Netzwerke und Frauenförderung“ in Berliner Republik 3/2015.

12. Kürschner (2009), S. 17.

von männlich geprägten, traditionellen Netzwerken zu werden. Diese sind derzeit aber schlichtweg einflussreicher als Frauennetzwerke, weil einflussreiche Positionen heute noch überwiegend von Männern besetzt sind. Sie bieten somit einen höherwertigen Zugang zu Macht und Informationen. Dies gilt insbesondere für die in Parteien zentrale Zugehörigkeit zu informellen Gruppen, in denen Absprachen und Vorbereitungen durchgeführt werden. Selbst wenn Frauen also untereinander exzellent netzwerken, versprechen ihre im Vergleich jüngeren Netzwerke nicht denselben Nutzen.

Frauennetzwerke sind weniger einflussreich. Noch.

Wenn Frauen erst nach ihrer „Familienphase“ politisch aktiv werden, waren Männer zu diesem Zeitpunkt oft schon seit Jahren in der Partei engagiert und sind somit besser vernetzt und mit dem politischen Geschäft vertraut. Frauen haben es also gleich aus mehreren Gründen schwerer als Männer, sich die für informelle Entscheidungs- und Rekrutierungsprozesse essenziellen Unterstützungsnetzwerke aufzubauen. Zum einen wird ihnen das Netzwerken strukturell erschwert, zum anderen hemmt ihr eigenes Netzwerkverhalten einen effektiven Aufbau und die Nutzbarkeit von Netzwerken für die Partei.

Die Quote.

Was politisch für die Wirtschaft diskutiert wird, ist auch in Parteien immer wieder Thema: Die Quote für Frauen. Die Grünen legten 1979 als erste Partei fest, dass mindestens die Hälfte ihrer Ämter weiblich besetzt sein sollte. Die SPD zog gut 10 Jahre später mit einer Frauenquote von 33,3 % nach, die 1998 auf 40 % erhöht wurde. Die CDU diskutierte im Dezember 1994 einen Anteil von einem Drittel und führte 1996 ein sogenanntes Frauenquorum ein. Die Partei Die Linke beschloss eine Frauenquote, die vorsieht, dass alle Ämter zu mindestens 50 % von Frauen besetzt werden, genau wie Reservelisten zu Parlamentswahlen. Die CSU hat zu ihrem Parteitag am 29. Oktober 2010 beschlossen, dass künftig oberhalb

der Orts- und Kreisverbände in den CSU-Gremien 40 % der Ämter mit Frauen besetzt werden. Auf Orts- und Kreisebene gilt die Regelung als unverbindliche Empfehlung. Nur die FDP hat keine Quotenregelung.

Obwohl also irgendeine Form der Quotenregelung in den meisten Parteien bereits länger existiert, kämpfen alle Parteien mit dem eingangs beschriebenen Problem der Unterrepräsentanz von Frauen. Was sagt das über den Erfolg der Quote aus? Sind Quoten letztlich nicht wirksam? Hier lohnt der Blick aufs Detail: In vielen Fällen sind die gefundenen Regelungen zur Repräsentanz von Frauen lediglich Absichtserklärungen und haben keinerlei Bindungswirkung. Auch bei den Grünen musste die verbindliche Quote erkämpft werden, bevor sie zum einklagbaren Recht wurde. Empirisch ist belegt, dass Parteien, die eine höhere Quote ohne Ausnahmeregelungen bei der Ämterbesetzung verwenden, auch mehr Frauen in ihren Reihen haben.¹⁵ Sprich: Je verbindlicher die Quotenforderungen, desto größer ist die konkrete Machtverschiebung zugunsten von Frauen auf allen Ebenen – von innerparteilichen Ämtern bis hin zu den Parlamentsabgeordneten. Der Mechanismus liegt in der Notwendigkeit, immer ausreichend Kandidatinnen für quotierte Wahlen zu haben: In diesen Parteien werden Frauen früher angesprochen und zu Kandidaturen ermuntert. Hinzu kommt, dass sich (z.B. durch die Doppelquotierung bei den Grünen) die Organisation von Macht verändert: Männer haben einen persönlichen Anreiz, Frauen zu fördern, da so männliche Konkurrenten direkt ausgeschaltet werden können. Dieser Mechanismus ist entscheidend für die Veränderung von Machtstrukturen.

Quoten sind wirksam, aber unbeliebt.

Dass die Quote sich trotz ihrer Wirksamkeit keiner großen Beliebtheit erfreut, zeigt die Deutsche Parteimitgliederstudie von 2009: Im Durchschnitt aller Parteien befürworten nur 35 % der Gesamtmitgliedschaft eine Quotierung zugunsten von Frauen.¹⁶ Differenziert man diese Zahl nach Geschlecht und Parteien, zeigt

15. vgl. Ausführungen bei Kürschner, 2009.

16. Zitiert bei Laux, Annika: Was wünschen sich die Mitglieder von ihren Parteien in: Spier, Tim / Klein, Markus et al. (Hrsg): Parteimitglieder in Deutschland, Wiesbaden 2011, S. 170.

sich, woher der Widerstand rührt: 50 % der weiblichen Parteimitglieder halten eine Frauenquote für sinnvoll, im Durchschnitt aber nur 30 % der männlichen. Dabei muss gesagt werden, dass bei Grünen (57 %) und Linken (56 %) eine Mehrheit der Parteimitglieder die Quote für sinnvoll hält und diese Zustimmung sich dort auf beide Geschlechter erstreckt. Bei CDU, CSU und SPD offenbart sich eine Spaltung: Die männlichen Parteimitglieder lehnen Quoten zugunsten von Frauen mehrheitlich ab, während Frauen sie mehrheitlich befürworten.¹⁷

Diese Zahlen unterstreichen: Quote ist nicht gleich Quote. Wenn nicht aktiv auf einen Wandel der kulturellen Gegebenheiten in einer Partei hingewirkt wird, entsteht ein Nebeneinander von frauenfördernden Maßnahmen, die aber kaum Effekte zeigen, und einer dahinterstehenden Kultur, die immer noch männlich geprägt ist. Somit führt das Nebeneinander „von frauenfreundlicher Rekrutierung und männerfreundlichen Stilen und Strukturen zu einer ambivalenten Situation: Frauen erfahren gleichzeitig Förderung und strukturelle Behinderung.“¹⁸ Gleichstellungsmaßnahmen in Form von Quoten stoßen an ihre Grenzen, wenn sie nicht von Akzeptanz getragen werden.

Für eine Ausrichtung der Parteiorganisation an beiden Geschlechtern ist außerdem entscheidend, dass es über Quoten für Wahlämter hinaus auch Regelungen für ehrenamtliche Funktionen und die Besetzung von Rednerlisten (z.B. nach dem Reißverschlussystem) gibt. Gerade vermeintlich sekundäre Aspekte prägen das Klima in Parteien entscheidend. Deshalb tragen Quoten dazu bei, die Kultur in einer Partei zu verändern bzw. den Wandel zu beschleunigen. Parteien sollten sich auch hinsichtlich ihrer Versammlungspraxis und Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen fragen, wie Frauen bisher in diesen Strukturen repräsentiert sind.

Im Sinne der Zielsetzung, Parteien für Frauen attraktiv zu gestalten, kann es also ohne verbindliche Quotenregelungen nicht gehen, auch wenn viele aus ideologischen Gründen keine Freunde dieses Instruments sein mögen. Parteien sollten dabei nicht auf den Status Quo schauen, sondern langfristiger Denken: Wo heute schon wenig Frauen sind, werden in Zukunft nicht überproportional viele eintreten, wenn die Strukturen

sich nicht spürbar verändern. Dafür braucht es wirksame und mitunter ein Stück weit unbequeme Instrumente. Die Quote übt einen gewissen Zwang zum institutionellen Wandel aus, weil sie zunächst einschränkt. Alleine dadurch verändern sich jedoch die vorgelagerten Recruiting- und Auswahlprozesse in Parteien und so letztlich die Balance des Einflusses von Männern und Frauen.

Blick nach vorne: Was können Parteien tun?

Parteien sollten sich als Institutionen sowohl für Männer als auch Frauen verstehen, um ihrer gesellschaftspolitischen Rolle gerecht werden zu können. Dazu gehört schlichtweg, dass sie ihre Organisationskultur auf beide Geschlechter ausrichten. Dies ist mitnichten einfach. Wie Hanno Burmester und Regina Michalik zum Thema „Parteikultur“ erläutern,¹⁹ teilt sich Organisationskultur in drei Ebenen: 1) die fundamentalen Faktoren wie Weltbild, gesellschaftspolitische Grundannahmen oder Gefühle, 2) die Ebene der Werte, Normen und Regeln, und 3) die habituelle Ebene, also Verhalten, Sprachmuster oder Kleidungsstile. Diese drei Ebenen werden von der Geschichte und früheren Erfahrungen beeinflusst, sind aber auch im ständigen Fluss und durch Entscheidungen im Hier und Jetzt, Überzeugungen und Gewohnheiten sowie dem Charakter der Organisation und der Mitglieder veränderbar. Einfach gesagt: Kultur beeinflusst, ist aber auf unterschiedliche Wege auch beeinflussbar.

Welche Schritte können nun also dabei helfen, eine Kultur in Parteien zu etablieren, die Parteien für Frauen nachhaltig zu einem attraktiven Ort für gesellschaftspolitisches Engagement machen?

1. MEHR ÜBER FRAUEN (UND MÄNNER) IN PARTEIEN ERFAHREN

Die Basis für alle Schritte und Maßnahmen muss sein, dass Parteien ihre Mitglieder besser kennen. In Parteizentralen gibt es wenig systematisches Datenmaterial dazu, wie Parteimitglieder denken und fühlen und was

17. Ebd. S. 171.

18. Kürschner, 2009, S. 19

19. Vgl. hierzu den Policy Brief von Hanno Burmester und Regina Michalik: „Parteikultur: Ideen für Parteireform abseits von Satzungs- und Gesetzesänderung“, einsehbar unter www.parteireform.org

sie motiviert. Wenn es um Frauen geht, sollten Parteien Daten dazu erheben, warum Frauen beitreten, wie sie in der Partei arbeiten, wofür sie sich gerne einsetzen und was sie an der Partei als hinderlich für ihr Engagement empfinden.

Parteien, die mehr über ihre Mitglieder wissen, können attraktiver für Frauen sein.

Um Frauen (und ebenso auch Männer) über den Kreis der bereits Aktiven hinaus für Parteiarbeit motivieren zu können, brauchen Parteien neue Einsichten, die sie nur durch das gezielte Nachfragen erlangen werden. Nur dadurch lässt sich eine Strategie entwickeln, die für eine zielgruppenspezifische Ansprache geeignet ist. Um für diese Arbeit eine parteiübergreifende Datengrundlage zur Verfügung zu stellen, ist auch die Parteienforschung gefragt, ihre Befragungsdesigns so anzupassen, dass Geschlechter- und Altersgruppenunterschiede besser als heute abgebildet werden.

2. GEZIELTE REKRUTIERUNGSSTRATEGIEN FÜR FRAUEN AUSPROBIEREN

Das Recruiting von Parteien lässt grundsätzlich viel zu wünschen übrig. Häufig gibt es keine gezielten Strategien, um Menschen das Engagement innerhalb einer Partei nahe zu bringen (in vielen Ortsvereinen oder Kreisverbänden ist das Höchste der Gefühle, dass Mitgliedschaftsformulare bei Veranstaltungen ausgelegt werden). Um die Menschen aber wieder zu erreichen und sie für die Parteiarbeit zu begeistern, braucht es mehr. Aus den Recruitingansätzen großer Unternehmen und erfolgreicher Freiwilligenorganisationen können Parteien viel lernen, auch wenn ihre Ressourcen und Schwerpunkte anders gelagert sind. Neben dem Aufbau spezifischer Angebote für Frauen ist hier auch das einfache Prinzip der persönlichen Ansprache besonders wirkungsvoll, um sie einzubinden. Frauen sollten von Parteien zielgruppenspezifisch angesprochen und vor allem informiert werden: Was kann ich als Frau alles in der Partei machen? Welche Vorteile hat eine Parteimitgliedschaft für mich? Wie kann ich mich in der Partei weiterentwickeln, gegebenenfalls aufsteigen und welche Schulungsangebote helfen mir dabei? Auf

diese Fragen müssen Parteien Antworten haben, eben weil sie heute noch als männlich geprägte Organisationen wahrgenommen werden.

Klar ist natürlich, dass Recruiting ohne die Veränderung der Tatsachen „on the ground“ nur ein Tropfen auf den heißen Stein oder Schaufensterpolitik ist. Man darf beispielsweise kein Mentoring-Programm versprechen, wenn die Strukturen dafür nicht geschaffen sind oder Frauenförderung parteikulturell als „Gedöns“ läuft. Wenn die Förderung und das Heranziehen von Frauen strategisches Gebot ist – dann muss sie auch konsequent vollzogen werden.

3. DAS PROFIL VON FRAUEN IN PARTEIEN STÄRKEN

Spricht man mit Parteibeauftragten über die innerparteiliche Förderung von Frauen, wird gerne auf die jeweilige Arbeitsgemeinschaft zu Frauen oder den Frauenrat verwiesen. In vielen Parteien wird jede Frau, die beitrifft, sogar automatisch Mitglied. Diesen Organisationen fällt die Aufgabe zu, frauenspezifische Themen aufzugreifen und in den parteiinternen Willensbildungs- und Entscheidungsprozess einzubringen. Damit tun sich aber verschiedene Probleme auf: Themen, die eine Frauen-Organisation vertritt, werden ausschließlich als „Frauenthemen“ wahrgenommen. Im parteiinternen Prozess werden diese Gruppen pflichtbewusst beteiligt (getreu dem Motto „Jetzt müssen also auch noch die Frauen ihren Senf dazugeben“), wirkliche Akzeptanz haben sie – auch wegen ihres Sonderstatus – nicht immer.

„Frauenthemen“ sind ebenso für Männer relevant!

So wichtig die Existenz dieser Gremien ist: man darf sie nicht gleichsetzen mit der Förderung von Frauen in der Breite der Partei. Vielmehr bergen sie die Gefahr, dass Frauen dort „unter sich“ bleiben und außerhalb der jeweiligen Gruppe von Frauen nicht in die Partei hinein wirken. Viele Frauen haben jedoch sehr unterschiedliche thematische Schwerpunkte und möchten sich nicht ein gleichstellungspolitisches Profil geben, ebenso wie Männer sich auch für unterschiedliche Themen interessieren.

Frauenorganisationen in Parteien sollten deshalb nicht Orte sein, an denen Frauen ihr Parteiengagement verbringen, sondern vielmehr Orte, wo sie fit für die politische Praxis gemacht werden und sich ansonsten aktiv in andere Teile der Partei einbringen. Die Empfehlung ist es daher, den Sonderstatus von Frauenorganisationen zu beenden: Entweder sind sie thematische Arbeitsgruppen, wie diejenigen zu Umwelt- oder Arbeitsmarktpolitik. Dann sollte die automatische Mitgliedschaft in diesen Gruppen der Vergangenheit angehören. Oder die Frauenorganisationen werden als Kernzellen der Förderung von parteipolitischen Engagement gesehen. Dann wäre eine Fokussierung auf Weiterbildungsthemen und die Einrichtung von Mentoringprogrammen empfehlenswert. Dabei sollte einerseits darauf geachtet werden, dass Programme nicht ausschließlich für Frauen offenstehen – denn die Teilhabe von Frauen an bisher männlich geprägten Netzwerken kann einer der Schlüssel für ihren Erfolg sein. Andererseits sollten Frauen auch Weiterbildungsangebote gemacht werden, die Fähigkeiten für die innerparteiliche Auseinandersetzung schulen: Durchsetzungsstärke, Macht- und Strategiebewusstsein, Netzwerkstärke.

4. ZUSÄTZLICHE ANKNÜPFUNGSPUNKTE IN PARTEIEN ERMÖGLICHEN

Praktisch alle Parteien sind nach dem Ortsprinzip organisiert: Physisches Mitglied ist man an seinem Wohnort, in Großstädten entscheidet schon die Wohnstraße über die Zuordnung zu einem Ortsverein oder einer Abteilung. Die örtliche Parteigliederung ist meist der erste Ort einer Partei, den man nach seinem Eintritt kennenlernt, darüber organisiert sich der mögliche Weg in höhere Parteigremien.

Ortsvereine können, wie oben beschrieben, auch abschrecken. Dies dürfte besonders für Frauen gelten. Könnten Neumitglieder zunächst einmal in mehreren Ortsvereinen hospitieren, wären ihre Möglichkeiten multipliziert, Gleichgesinnte mit ähnlicher Lebensrealität oder einen Ortsverein zu finden, der den eigenen Vorstellungen von guter Parteiarbeit entspricht. Dies ist insbesondere deshalb wichtig, weil Parteigliederungen die meisten Innovationen von den Parteispitzen nicht diktiert, sondern angeboten bekommen. Selbst benachbarte Ortsvereine können sich mitunter sehr unterscheiden.

Das Prinzip der strengen Ortsbindung ist in Zeiten wachsender beruflicher und privater Mobilität nicht mehr zeitgemäß. Wenn Frauen (und Männer) sich selbst aussuchen könnten, in welcher örtlichen Gliederung sie sich einbringen, würde alleine die eigenständige Wahl zu einer größeren Bindungswirkung an diese Gliederung führen als eine empfundene „Zwangsmitgliedschaft“. Zudem könnten sich alle Mitglieder für die Gliederung im Umkreis entscheiden, in der sie sich am wohlsten fühlen. Dass so auch ein Wettbewerb zwischen Gliederungen um Mitglieder geschaffen würde, wäre gewünschter Nebeneffekt: Veränderungsunwillige Ortsvereine ohne innovative Konzepte würden spüren, dass sie kein attraktiver Ort für Parteiengagement sind.

Freie Wahl des Ortsvereins könnte die Bindung an die Partei erhöhen.

Auch die Aufwertung von thematischen Arbeitsgruppen und ihre Gleichberechtigung mit geographischen Gliederungen (z.B. Delegiertenrecht bei Parteitagen) könnte eine indirekte Förderung von Frauen ermöglichen. Frauen motivieren sich eher als Männer über Themen und gehen überwiegend aus diesen Gründen in die Politik. Durch die Erweiterung der Engagementmöglichkeiten wäre insgesamt die Wahrscheinlichkeit größer, dass alle Mitglieder die Engagementform finden, die sie suchen.

5. INNERPARTEILICHES NETZWERKEN FÜR FRAUEN ERLEICHTERN

Da die wichtigen Schaltstellen von Parteien (Fraktionschefs, Unterbezirks- und Kreisvorsitzende, Landesgruppenchefs und Funktionäre des Parteimittelbaus) überwiegend männlich besetzt sind, ist Frauen aufgrund der oben beschriebenen Unterschiede im Netzwerkverhalten der Aufbau eines schlagkräftigen Netzwerkes mit strategisch wichtigen Entscheidern oft erschwert. Politik ist jedoch Netzwerken und alle Netzwerkfragen sind letztlich Machtfragen. Deshalb muss man sich vor dem Hintergrund der Frauenförderung mit den Auswirkungen und Mechanismen innerparteilicher Netzwerke beschäftigen.

Wenn die Wirtschaftswelt den fehlenden Zugang von Frauen zu informellen Netzwerken als eins der Hemmnisse für ihre Karrieren identifiziert hat, sollten Parteien unter genau diesem Gesichtspunkt ihre existierenden Förderangebote für Frauen und ihre Parteikultur analysieren. Daraus kann sich zum einen die Erkenntnis ergeben, dass jede Maßnahme zur Förderung von Frauen, die Netzwerkaspekte außen vor lässt, letztlich nur eingeschränkt erfolgreich sein kann.

Ein Schlüssel dafür, Frauen Karrierewege in Parteien zu eröffnen und ihnen Lust auf Parteiengagement zu machen, kann in der Formalisierung der impliziten Funktionen von Netzwerken liegen, sofern diese möglich ist. So hätten Frauen (und auch netzwerk-unaffine Männer) zumindest einen gleichberechtigteren Zugang zu den Vorteilen, die informelle Netzwerke ihren Mitgliedern bieten. Mögliche Ansätze wären Mentoring-Programme, die sich explizit nicht von Frauen an Frauen richten, sondern durch das Knüpfen professioneller Kontakte zwischen Männern und Frauen die Netzwerke durchmischen.

6. NUDGING – WISSEN ÜBER „FRAUENVERHALTEN“ VS. „MÄNNERVERHALTEN“ NUTZEN.

Der Nudging-Ansatz (zu Deutsch „sanfter Stupser“) ist in aller Munde und auch ein nützliches Konzept zur Modernisierung von Parteiorganisationen.²⁰ Der Ansatz ermuntert dazu, Menschen und ihre Art der Entscheidungsfindung zu analysieren, ernst zu nehmen und nicht anhand idealtypischer, rationaler Modelle zu betrachten. Außerdem werden Prozesse, an deren Ende ein erwünschtes Ergebnis stehen soll, vom Ergebnis her gedacht und die Prozesse, die zu diesem Ziel führen sollen, entsprechend wissenschaftlicher Erkenntnisse über menschliches Verhalten ausgestaltet.

Im Kontext von Debatten um Frauenförderung hört man immer wieder „Frauen muss man mehr ermuntern als Männer“, „Frauen wollen immer persönlich angesprochen werden“. Das Verhalten von Frauen und ihre Anreizstrukturen werden also als anders wahrgenommen als die von Männern. Dies wirkt im Kontext einer männlich geprägten Parteistruktur aufwändig und mag sich anfühlen wie zusätzliche Arbeit. „Anders“ ist

jedoch nicht „extra“, sondern einfach „anders als bisher gewohnt“ und genau diesen Einstellungswandel müssen Parteien vollziehen, wollen sie Frauen in ihren Bedürfnisstrukturen tatsächlich ein attraktives Umfeld bieten.

„Anders“ ist nicht „extra“, sondern „anders als gewohnt“.

Gerade für diese Aspekte von Frauenförderung kann der Nudging-Ansatz eine neue Perspektive liefern: Wenn das Verhalten von Frauen anders ist als das von Männern, kann man ihre erfolgreiche Förderung (in Parteien) nur erreichen, wenn die gewählten Förderinstrumente und -ansätze ihrem Verhalten auch Rechnung tragen. Für die Parteipraxis könnte die Schaffung neuer „Defaults“ für alle Parteimitglieder ein Ansatz sein, der sich die Erkenntnisse von Nudging zunutze macht: So ist jemand per Rotation als Delegierte gesetzt und muss explizit ablehnen, anstatt selbst explizit Interesse anmelden zu müssen. Oder die Gesprächsleitung im Ortsverein rotiert, so dass auch die, die sich nicht von selbst melden würden, zum Zuge kommen.

7. FÜR BESSERE VEREINBARKEIT VON PARTEI UND FAMILIE (UND BERUF) SORGEN

Parteien sollten bei ihren Mitmachangeboten darauf achten, dass diese für Männer und Frauen gleichermaßen interessant und machbar sind. Ortsvereinsitzungen bis in den späten Abend sind für Familienmütter und -väter gleichermaßen ungeeignet. Kinderbetreuung während Parteitag und Gremiensitzungen ist also eine Möglichkeit, den eigenen Mitgliedern die Vereinbarkeit ihres Engagements mit dem Rest des Lebens zu ermöglichen. Auch Sitzungszeiten an sich können so gewählt sein, dass sie Frauen (und Männern) mit unterschiedlichen Lebenswelten die Teilhabe ermöglichen: Sitzungen um 18 Uhr sind für viele Menschen nicht mit ihren beruflichen Pflichten vereinbar, 20 Uhr mag für Eltern zu spät sein. Hier wären wechselnde Sitzungszeiten oder eine Aufweichung des Präsenzprinzips (und Zuschaltung per Skype etc.) ein Entgegenkommen der Parteiorganisation an ihre Mitglieder, das in der Praxis große Auswirkungen haben kann.

20. Vgl. hierzu den Policy Brief von Hanno Burmester, Philipp Sälhoff und Marie Wachinger: „Stupser für eine zukunftsfähige Partei. Wie Nudging Innovation in Parteiorganisationen befördern kann“, einsehbar unter www.parteireform.org.

Ohnehin kann der Wandel schon im Kleinen beginnen: Die Dauer einer typischen politischer Sitzung spiegelt eine nicht unbedingt effiziente Sitzungs- und Diskussionskultur wider, weshalb z.B. die SPD bei der Parteireform 2011 weniger Zeitverschwendung als Maßnahme diskutierte, um die Partei für Frauen attraktiver zu machen.²¹ Gut geschulte Sitzungsleitungen, die darauf achten, dass Wortmeldungen einen gewissen Zeitrahmen nicht überschreiten, Bezug zum Tagesordnungspunkt halten und nicht lediglich das bereits Gesagte paraphrasieren, würden kürzere Sitzungen ermöglichen und vor allem die Attraktivität der Sitzungen für Frauen erhöhen, die zu dem beschriebenen Verhalten seltener neigen als Männer.

Kinderbetreuung während Sitzungen ermöglicht auch Müttern und Vätern die Teilnahme.

8. MÄNNER ALS VERBÜNDETE GEWINNEN UND VORBILDER SCHAFFEN

Parteien sollten dazu übergehen, das Thema innerparteiliche Geschlechtergerechtigkeit ganzheitlich zu sehen und sich zu fragen: Wie betrifft ein Thema Männer, wie Frauen? Was können Männer davon gewinnen, wenn Frauen in der Gesellschaft gestärkt bzw. ihre Sicht bei gesellschaftlichen Problemen mitgedacht wird? Wie wirkt sich beispielsweise eine geringere Entlohnung von Frauen auf die Entwicklung von Löhnen (sowohl von Männer als auch Frauen) aus?

In diesen Prozess müssen Männer eingebunden werden und es muss klar werden, dass Männer von einem Gender-Fokus ebenso profitieren wie Frauen. In der Gesundheitsforschung ist diese Sicht bereits angekommen und häufig überlebenswichtig: Wie äußern sich unterschiedliche Krankheiten bei Männern und Frauen und wie müssen sie unterschiedlich behandelt werden? Dies zeigt einfach, dass bei jedem Problem und jedem Thema die Sicht von Männern und Frauen (und auch Jung und Alt, etc.) gleichermaßen mitgedacht werden sollte, um die richtigen Lösungen für gesellschaftspolitische Herausforderungen zu finden.

Um Männer als Verbündete beim Fördern von Frauen in Parteien zu gewinnen, sollte ihnen die dargelegte strategische Bedeutung einer höheren Frauenquote und die Verbesserung für Sitzungs- und Diskussionskultur vor Augen geführt werden. Dies zu leben und darüber zu informieren ist in Teilen Aufgabe der Parteiführungen; diese Haltung vertreten und leben können aber alle Parteimitglieder auf allen Ebenen.

Die Schaffung von (männlichen wie weiblichen) Vorbildern kann einen weitaus größeren Beitrag zur Veränderung von Parteikultur beitragen, als gemeinhin gedacht. Parteiführungen können durch eigenes Verhalten Vorbild sein – und parteiintern Vorbilder definieren, die in die gesamte Organisation ausstrahlen und einzelne Mitglieder motivieren, es ihnen nachzutun. Durch das Sammeln von Beispielen erfolgreicher Frauen in der Partei und gelungener Projekte zur Ansprache von Frauen könnten die Parteien viel stärker nach innen wirken, als es programmatische Angebote für Frauen im Vorfeld von Wahlen vermögen. Dadurch wirken Maßnahmen zur Förderung von Frauen auch nicht als „von oben“ kommend, sondern idealerweise „von unten“, also seitens einfacher Mitglieder und Funktionäre. Zudem wird durch kleinteilige, niedrighschwellige Projekte klar: Innovation und Frauenförderung ist kein Hexenwerk. Sie funktioniert dann am besten, wenn sie einfach umsetzbar und kopierbar ist.

21. Zur Parteireform 2011 setzte die SPD „weniger Zeitverschwendung“ in Aussicht, um die Partei frauenfreundlicher zu gestalten (s. Vorlage Beschluss des SPD-Parteivorstands vom 26. September 2011 Leitantrag „Partei in Bewegung“).

Fazit

Die unterbreiteten Ansätze sind sicher keine abschließende Liste, zeigen aber, dass das Thema Frauenförderung im Parteikontext auf unterschiedliche Art und Weise gedacht werden kann. Parteien müssen ihren Frauenanteil über die nächsten zehn Jahre signifikant erhöhen: In einer immer gleichberechtigteren Gesellschaft verlieren sie schlichtweg an Glaubwürdigkeit, wenn sie – die just diese Gesellschaft voranbringen sollen – weiterhin als Männerclubs wahrgenommen werden.

Bei der Entwicklung von Förderkonzepten für Frauen möchten wir zu Mut und Innovation motivieren und vor zwei Denkfehlern warnen: Es reicht nicht, wenn „vorne“ einige Frauen stehen und die Organisation dahinter unverändert bleibt. Frauen in Führungspositionen sind zu begrüßen, sagen aber noch nichts darüber aus, welches Klima Parteien für Frauen an der Basis bereithält. Zweitens möchten wir ermuntern, sich nicht am Status Quo auszurichten sondern das Thema Frauenförderung vom Ende her zu denken (wo möchte man hin und wie kann man dieses Ziel erreichen?). Viele der vorgeschlagenen Maßnahmen oder hervorgehobenen Kulturaspekte würden nämlich nicht nur Frauen zu Gute kommen, sondern das Klima für alle Parteimitglieder verändern und attraktiver gestalten.

Die Autorinnen*



©Jens Umbach

Laura-Kristine Krause ist Politikwissenschaftlerin und Beraterin bei Steltemeier & Rawe Public Policy in Berlin. Stationen u.a. als persönliche Referentin von Martin Schulz im SPD-Europawahlkampf 2009 und im Wahlkampfteam von Hillary Clinton.



©carlosklein.de

Jessica Dedic leitet das Büro für Internationale Angelegenheiten der Landeshauptstadt Düsseldorf. Sie ist im Vorstand der SPD Düsseldorf aktiv und hat einen Master im Fach Internationale Beziehungen mit dem Schwerpunkt Konfliktmanagement und Verhandlungsstrategien abgeschlossen.

*Dieser Text ist hervorgegangen aus dem Projekt „Legitimation und Selbstwirksamkeit: Zukunftsimpulse für die Parteiendemokratie“, das gemeinsam von Heinrich-Böll-Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung und dem Progressiven Zentrum getragen worden ist. Die Meinung der Autoren ist nicht unbedingt Meinung der Trägerinstitutionen. Weitere Projekt-Ergebnisse finden Sie auf www.parteireform.org.

Über den Stiftungsverbund HEINRICH-BÖLL STIFTUNG STIFTUNGSVERBUND

Die *Heinrich-Böll-Stiftung* ist eine Agentur für grüne Ideen und Projekte, eine reformpolitische Zukunftswerkstatt und ein internationales Netzwerk. Im Rahmen des Verbundprojekts „Gut vertreten? Update für Demokratie“ befasst sie sich in Zusammenarbeit der Bundesstiftung und der 16 Landesstiftungen insbesondere mit *Repräsentation & Beteiligung*, der *Zukunft der Parteiendemokratie* und der *Inklusivität unserer Demokratie*.

Über die Konrad-Adenauer-Stiftung

Die *Konrad-Adenauer-Stiftung* ist Think Tank und politische Beratungsagentur mit mehr als 200 Projekten in über 120 Ländern. Mit der Arbeitsgruppe „Zukunft der Volksparteien“ und dem Leitmotiv „Farbe bekennen. Demokratie braucht Demokraten“ für das Jahresprogramm 2015 widmet sich die *Konrad-Adenauer-Stiftung* aktuell der Fragestellung, wie engagierte Akteure der Bürgergesellschaft einen modernen Zugang zu Parteiarbeit finden können.



Über das Progressive Zentrum

Das Progressive Zentrum ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Think Tank mit Sitz in Berlin. Ziel des Progressiven Zentrums ist, neue Netzwerke progressiver Akteure unterschiedlicher Herkunft zu stiften und eine tatkräftige Politik für den ökonomischen und gesellschaftlichen Fortschritt mehrheitsfähig zu machen. Dabei bezieht das *Progressive Zentrum* besonders junge VordenkerInnen und EntscheidungsträgerInnen aus Deutschland und Europa in progressive Debatten ein.



Die Policy Briefs des Progressiven Zentrums richten sich insbesondere an politische EntscheidungsträgerInnen und EntscheidungsvorbereiterInnen in Ministerien, Parlamenten und Parteien, aber auch an Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Erklärtes Ziel ist es, drängende Herausforderungen zu adressieren und mit neuen Perspektiven, programmatischen Ideen und präziser Argumentation konkrete Empfehlungen für eine fortschrittliche und gerechte Politik in Deutschland und Europa zu liefern.

Impressum

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten des Progressiven Zentrums auch in Auszügen ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

© Das Progressive Zentrum e.V., 2015

Ausgabe: September 2015

V.i.S.d.P.: Dominic Schwickert

c/o Das Progressive Zentrum e.V.

Werftstraße 3, 10577 Berlin

Vorsitzende: Dr. Tobias Dürr, Michael Miebach

Geschäftsführer: Dominic Schwickert

www.progressives-zentrum.org

mail@progressives-zentrum.org

www.facebook.com/dasprogressivezentrum

twitter: @DPZ_Berlin

Gestaltung: 4S und Collet Concepts

Layout: Daniel Menzel