

+++ Ausgabe vom 19. März 2010 +++

Eine Frauenquote für die CSU – Notwendigkeit oder Nötigung?

Die CSU gilt als die männlichste aller deutschen Parteien. Nur 18 Prozent ihrer Mitglieder sind weiblich und damit ist der Frauenanteil geringer als in jeder anderen deutschen Partei. Auch bei den Amts- und Mandatsträgern sind Frauen stark unterrepräsentiert. Aus diesem Grund wird derzeit die Einführung einer Frauenquote in der Partei diskutiert. Da sich die Parteispitze mittlerweile offen zur Frauenförderung bekennt, beginnen auch die Parteigliederungen zunehmend über Möglichkeiten und Wege der Umsetzung zu diskutieren.

Eine Frauenquote für die CSU – Notwendigkeit oder Nötigung?

Isabelle Kürschner

Die CSU gilt als die männlichste aller deutschen Parteien. Nur 18 Prozent ihrer Mitglieder sind weiblich und damit ist der Frauenanteil geringer als in jeder anderen deutschen Partei. Auch bei den Amts- und Mandatsträgern sind Frauen stark unterrepräsentiert. Aus diesem Grund wird derzeit die Einführung einer Frauenquote in der Partei diskutiert. Da sich die Parteispitze mittlerweile offen zur Frauenförderung bekennt, beginnen auch die Parteigliederungen zunehmend über Möglichkeiten und Wege der Umsetzung zu diskutieren.

Dieses Papier soll zur Versachlichung der Debatte beitragen und ist in drei Abschnitte gegliedert: Zunächst werden die Auswirkungen der Frauenquote auf die Beteiligung von Frauen in den deutschen Parteien erläutert. Hier wird einerseits aufgeführt, welche Ergebnisse die Einführung einer Frauenquote in den einzelnen Parteien zur Folge hatte, aber auch welche Wirkungen und Effekte überhaupt durch die Quote erzielt werden können. Im zweiten Abschnitt wird auf die aktuellen Diskussionen in der CSU bezüglich der Einführung einer Frauenquote eingegangen und schließlich werden aus den vorangegangenen Ausführungen im dritten Teil Handlungsempfehlungen für die Politik abgeleitet.

1. Auswirkungen der Frauenquoten in den deutschen Parteien

Laut Parteiengesetz haben Parteien in Deutschland den verfassungsgemäßen Auftrag, die aktive Teilnahme aller Bürger am politischen Leben zu fördern sowie zur Übernahme öffentlicher Verantwortung befähigte Bürger heranzubilden. Somit gehören selbstverständlich auch die Ansprache von Frauen und die entsprechende Förderung von Kandidatinnen bis hin zur Übernahme politischer Ämter und Mandate zu den Aufgaben, die eine Parteiorganisation zu erfüllen hat. Dennoch war die innerparteiliche Unterrepräsentation von Frauen und ihre damit einhergehende politische Machtlosigkeit für die Parteien lange Zeit kein Thema. Erst als mit dem Aufkommen der Frauenbewegung in den 1970er-Jahren Teile der weiblichen Bevölkerung begannen, ihren Unmut über die herrschenden Zustände zu artikulieren, fingen die Parteien an, über Strategien zur gezielten Förderung von Frauen nachzudenken. Obwohl sich beim Ziel – einer angemessenen Vertretung der weiblichen Bevölkerung – alle Parteien einig waren, ergriffen sie unterschiedliche Maßnahmen, um jenes zu erreichen.

Als erste Partei führten die Grünen bei ihrer Gründung 1979 eine Frauenquote von mindestens 50 Prozent ein. Fünf Jahre nach deren Einzug in den Deutschen Bundestag beschloss 1988 auch die SPD – aus Angst vor dem Verlust weiblicher Wählerstimmen – eine Mindestquote von 40 Prozent für beide Geschlechter für Ämter und Mandate. Die CDU zog 1996 nach, indem sie ein sogenanntes Frauenquorum einführte, demzufolge Frauen und Männer zu mindestens einem Drittel an Parteiämtern und öffentlichen Mandaten beteiligt sein sollen. Die CSU ist neben der FDP¹ die einzige im Deutschen Bundestag vertretene Partei, die eine Förderung von Frauen durch feste Vorgaben bisher abgelehnt hat. Anstelle von Quotenregelungen fordert sie im Grundsatzprogramm von 1993²:

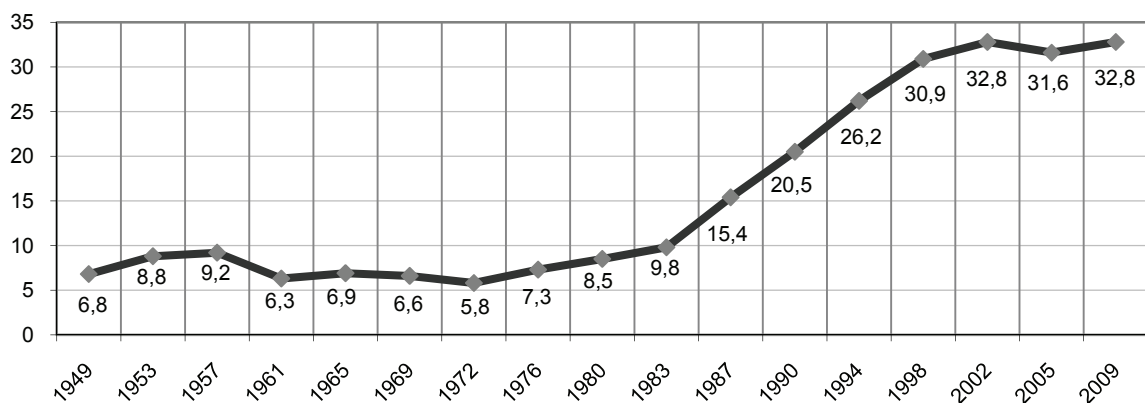
„Partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen Frau und Mann in Familie und Arbeitswelt wird nur dann gelingen, wenn Frauen auch gleichberechtigt an der gesellschaftlichen und politischen Gestaltung beteiligt sind. (...) Der CSU kommt dabei eine Vorbildfunktion zu, die sich auch in der Ämter- und Mandatsverteilung äußern muss.“

In der Satzung heißt es dazu im Abschnitt „Verfahrensordnung“: „Bei allen Wahlen sind Frauen zu berücksichtigen.“ Diese Zielvorgaben sind jedoch nicht verbindlich.

Ein vergleichender Blick auf die Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Parteien zeigt: Je verbindlicher die Quotenforderungen, desto höher ist die Beteiligung und die konkrete Machtverschiebung zugunsten von Frauen auf allen Ebenen, von innerparteilichen Ämtern bis hin zu öffentlichen Mandaten.

Frauenanteil im Deutschen Bundestag 1949 – 2009 in Prozent

Dank der Einführung von Frauenquoten bei Grünen und SPD stieg der Frauenanteil im Deutschen Bundestag in den 1980er-Jahren sprunghaft an, nachdem er bis dahin über Jahre unter 10 Prozent gelegen hatte. 1996 führte die CDU das Quorum ein.



2. Die CSU und die Forderung nach einer Frauenquote

Männliche Denkens- und Vorgehensweisen haben über Jahrzehnte die Parteikultur bestimmt und reproduzieren somit immer wieder bestimmte, überwiegend traditionelle Geschlechterverhältnisse. Eine Analyse des Ist-Zustandes soll hier zunächst helfen, die eigene Organisation zu durchleuchten und zu sensibilisieren für geschlechterbezogene Problembereiche. Aus der Bestandsaufnahme (Defizite bei der Partizipation von Frauen) sind zunächst Zielvereinbarungen (Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen) zu formulieren, daraus wiederum sind die entsprechenden Handlungsmöglichkeiten sowie die Wahl der Methoden und Instrumente zur Umsetzung (z.B. Einführung einer Frauenquote) festzulegen.

Bestandsaufnahme

Frauenanteil CSU-Parteiämter

	Insgesamt	davon Frauen	
Kreisvorsitzende	108	10	9,3%
Ortsvorsitzende	2.769	269	9,7%
Bezirksvorsitzende	10	1	10,0%
Gesamt	2887	280	9,7%

Alle Zahlen laut Auskunft der CSU-Mitgliederverwaltung im Februar 2010.

Frauenanteil CSU-Mandatsträger

	Insgesamt	davon Frauen	
Bundestagsabgeordnete	45	6	13,3%
Landtagsabgeordnete	92	19	20,7%
Europaabgeordnete	8	3	37,5%
Gemeinderäte	9.827	1.562	15,9%
Stadträte	742	189	25,5%
Kreisräte	1.940	398	20,5%
Bezirksräte	89	20	22,5%
Landräte	46	0	0,0%
Oberbürgermeister	27	3	11,1%
Bürgermeister	995	49	4,9%
Gesamt	13.811	2.249	16,3%

Alle Zahlen laut Auskunft der CSU-Mitgliederverwaltung im Februar 2010.

Zielvereinbarungen

Bevor man die Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen in der CSU in Angriff nimmt, bedarf es einer konkreten Zielsetzung. Die Frauen-Union der CSU fordert 40 Prozent Frauen auf allen Ebenen. Hierzu gab es auf der Landesversammlung 2009 in Amberg einen nahezu einstimmigen Beschluss. Der Parteivorsitzende hat mehrfach seine Unterstützung für eine Erhöhung des Frauenanteils in Parteiämtern und öffentlichen Mandaten zugesichert. Innerparteiliche Spitzenpositionen gelten als Sprungbrett für öffentliche Ämter und Mandate. Erst wenn hier ausreichend Frauen sichtbar zur Verfügung stehen, haben sie auch die Chance, sich für Kandidaturen auf kommunaler, Landes-, Bundes- und Europaebene zu empfehlen.

Handlungsmöglichkeiten

In der CSU gilt vorrangig der Grundsatz, allein Qualität und Leistung müssten belohnt werden, folglich müsste also der oder die Bessere gewählt werden. Gleichwohl sind trotz eines Frauenanteils von 18 Prozent unter den Parteimitgliedern innerparteiliche Spitzenpositionen (s.o.) mit Ausnahme des Parteivorstandes nur zu rund 10 Prozent mit Frauen besetzt. Im Umkehrschluss heißt das: 90 Prozent jener Parteiämter halten Männer inne. Das wiederum bedeutet, dass eine Frau in der CSU im Vergleich zu einem Mann nur etwa die Hälfte der Chancen hat, in eins dieser Ämter gewählt zu werden. Folgt man der Argumentation, dass bei der Besetzung von Positionen in erster Linie Leistung und Qualität zählen, hieße das: Die männlichen CSU-Mitglieder sind doppelt so qualifiziert wie die weiblichen, eine Behauptung, die der Realität selbstverständlich nicht standhält.

Studien zum Partizipationsverhalten von Frauen³ machen deutlich, dass diese weit- aus häufiger als Männer erst durch gezielte Ansprache politisch aktiv werden, obgleich die Bereitschaft, ein politisches Amt zu übernehmen, grundsätzlich unter männlichen und weiblichen Parteimitgliedern vergleichbar stark ausgeprägt ist. Auch in der CSU zeigt sich: Ermunterung und Aufforderung durch Funktionsträger und Verbände stellen bei erfolgreichen Politikerinnen⁴ die häufigste und wirkungsvollste Veranlassung insbesondere für erste Kandidaturen dar. Quotenbefürworter machen auf den Vorteil aufmerksam, dass vermehrt Frauen angesprochen und zu Kandidaturen ermuntert werden, wenn eine Partei gezwungen ist, eine ausreichende Anzahl von Kandidatinnen für quotierte Wahlen zur Verfügung zu stellen. Somit handelt es sich bei der Quote durchaus um eine wirksame Unterstützung für partizipationsbereite Frauen.

Die Argumente der Quotenbefürworter

Quotenbefürworter argumentieren, dass es in einem seit Jahrzehnten männlich dominierten Feld wie der Politik unumgänglich ist, Frauen die Zugangsbarrieren zu erleichtern und ihnen eine besondere Förderung zuteilwerden zu lassen. Zudem würde durch feste Vorgaben die sogenannte kritische Masse von Frauen innerhalb der

Gremien, Versammlungen und Vorstände schneller erreicht. Frauen sind dann nicht länger eine zu vernachlässigende Größe, die sich den männlichen Standards anpassen hat. Mehr Repräsentanz bedeutet letztendlich mehr Einfluss. Somit könnte eine größere Anzahl von Frauen auch Veränderungen zu ihren Gunsten, z.B. bei der Versammlungspraxis und Organisationskultur, durchsetzen. Und schließlich verringern Quoten die Konkurrenz von Frauen untereinander. Wenn es nicht mehr „den einen“ Frauenplatz gibt, der zu besetzen ist, sondern mehrere Frauen gebraucht werden, kommt es weniger zu Konkurrenzsituationen und somit zu mehr Unterstützung und Solidarität unter Frauen. Schließlich führt die wahrnehmbare Vorbildfunktion von Frauen in politischen Ämtern und Mandaten auch dazu, dass anderen Frauen Mut gemacht wird, sich ebenfalls politisch zu engagieren.

Erhöht sich die Anzahl der aktiven Frauen in der CSU aufgrund einer Quote, verändert sich das Bild der Partei auch in der öffentlichen Wahrnehmung. Je mehr Frauen gesehen und zur Kenntnis genommen werden, desto frauenfreundlicher wird die gesamte Partei wahrgenommen.

Die Argumente der Quotengegner

Quotengegner halten jene Art der Unterstützung von Frauen für undemokratisch und diskriminierend. Derlei Mittel und Instrumente zur Erlangung der Gleichheit werden als ungerecht, unwirksam und den Interessen der Frauen geradezu entgegengesetzt empfunden. In der Regel werden Argumente vorgetragen, die sich auf die Qualifikation der Kandidatinnen beziehen, wonach Positionen, unabhängig des Geschlechts, stets an die am besten Qualifizierten vergeben werden sollen. Der Vorwurf lautet also: Die Quote würde Leistung als Auswahlkriterium untergraben. Dabei sind es nicht nur Männer, die der Einführung einer Frauenquote ablehnend gegenüberstehen. Aus empirischen Untersuchungen gehen auch drei Frauentypen hervor, die eine Quote generell ablehnen: zum einen junge Frauen, die davon ausgehen, es auch ohne Hilfsmittel in der Politik nach oben zu schaffen und sich von Frauenpolitik generell distanzieren. Ältere Frauen, die ihren politischen Aufstieg bereits erfolgreich gemeistert haben und der nachfolgenden Frauengeneration keine Privilegien zugestehen wollen, die ihnen selbst verwehrt blieben, bilden die zweite Gruppe von Quotengegnerinnen. Und schließlich distanzieren sich viele Spitzenpolitikerinnen vom Bild der Alibi- oder Quoten-Frau, die dadurch eine Herabwürdigung ihrer eigenen Leistungen befürchten. Denn noch immer wird der Quote die Förderung von Leistungsschwäche unterstellt. Jene Frauen konnten zudem durchaus Vorteile aus ihrem Alleinstellungsmerkmal „Frau“ ziehen, ohne jedoch dafür als Quotenfrau abgestempelt zu werden und sich rückblickend davor fürchten zu müssen, ihre eigenen Leistungen in Frage gestellt zu sehen.

Ein zentraler Diskussionspunkt ist letztendlich der Konflikt, ob bei der Auswahl von Personal ausschließlich Qualifikation entscheidet oder auch weitere Kriterien hinzugezogen werden sollten. Hier spielt einerseits die Frage nach Gerechtigkeit eine Rolle, andererseits wird die Sorge geäußert, die Leistungsfähigkeit des Gremiums oder

des Amtes könne leiden, wenn niedriger qualifizierte Bewerber aufgrund einer Quote höher qualifizierten Kandidaten vorgezogen würden.

3. Fazit und Denkanstöße

Um die gewünschten Verbesserungen in einer Partei zu erreichen, muss sie sich zunächst zu den angestrebten Zielen der Frauenförderung klar bekennen. Erfahrungen zeigen, dass ein Beschluss auf höchster Führungsebene (top-down Ansatz) eine der erfolgsversprechenden Vorgehensweisen ist. Hier muss die Verantwortung für die Kommunikation nach innen und außen sowie für die Durchführung und Weiterentwicklung des Prozesses liegen. So hat beispielsweise die CDU 1996 das Quorum gegen anfänglich großen Widerstand an der Parteibasis auf Drängen ihres Vorsitzenden, Helmut Kohl, seines Generalsekretärs, Peter Hintze, und der Vorsitzenden der CDU Frauen-Union, Rita Süßmuth, durchgesetzt.

Will man mit der Einführung einer Frauenquote tatsächlich den Frauenanteil auf allen politischen Ebenen steigern, muss darüber hinaus bedacht werden:

- Wie ist die Umsetzung auf allen politischen Ebenen zu erreichen?
- Welche Sanktionen oder Anreize werden geschaffen, um ausreichend Druck auf die politischen Akteure auszuüben? Man könnte z.B. über finanzielle Anreize (Wahlkampfkostenzuschuss) oder Zugeständnisse bei der Anzahl der Delegierten (ein zusätzlicher Delegierter, wenn die Vorgabe erfüllt wurde) auf eine entsprechende Umsetzung hinwirken. Auch könnten feste Frauenplätze auf den Listen bereitgehalten werden, die nur dem Verband zustehen, der eine Frau vorschlägt (Vorbild Europaliste).
- Wie erreicht man die Erhöhung des Frauenanteils bei den Direktmandaten für Bundes- und Landtag? Liegt hier der Schlüssel zum Erfolg bei den Delegierten?
- Wie konkret müssen die Vorgaben sein? Sollten bei Listenaufstellungen 10er-Blocks oder gar 5er-Blocks quotiert werden? Ist in den Vorständen darauf zu achten, dass 40 Prozent Frauen im engeren Vorstand und nicht nur unter den Beisitzern vorzufinden sind?
- Eine besondere Bedeutung kommt zweifellos den parteiinternen Durchwahlen im Jahr 2011 zu. Die hier Gewählten haben die entsprechenden Ausgangspositionen inne für die Kandidatenaufstellungen der Bundes-, Landtags- und Kommunalwahlen in den Jahren 2013 und 2014.
- Nicht zuletzt müssen Frauen als neue Mitglieder für die Partei gewonnen werden, um einen höheren Frauenanteil bei Positionen langfristig gewährleisten zu können. Diese sind aktiv zu suchen und anzuwerben. Beachtet werden sollten insbesondere jene, die bereits in Verbänden und Vereinen, Bürgerinitiativen und Elternorganisationen aktiv sind.

Kein Patentrezept

Betrachtet man die quantitativen Veränderungen der Frauenbeteiligung in den Parteien, so erfüllt die Quote hier offensichtlich ihren Zweck. Würde auch in der CSU der Druck auf die Akteure steigen, eine größere Anzahl von Frauen für Kandidaturen bereitzustellen, wäre sicherlich mit einer Zunahme von Frauen in Ämtern und Mandaten zu rechnen.

Doch ist die Quote dabei stets als Hilfsmittel und Instrument des Übergangs zu betrachten. Um eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen zu erzielen, muss sie weitere Veränderungen in den Organisationsstrukturen nach sich ziehen. Studien über Politikerinnen⁵ kommen zu dem Ergebnis, dass die Organisationsweisen, Strukturen und Kommunikationsstile in Parteiorganisationen, ganz gleich ob mit oder ohne Quote, bislang nicht an den Interessen und Bedürfnissen der Frauen ausgerichtet sind. Somit führt das Nebeneinander von frauenfreundlicher Rekrutierung und männerfreundlichen Stilen und Strukturen zu einer ambivalenten Situation, auch in Parteien mit Quotenregelungen. Zwar werden Frauen zur Partizipation ermuntert, sehen sich jedoch in ihrer politischen Tätigkeit ständig konfrontiert mit der politikimmanenten Männerorientierung. So erfahren sie Förderung einerseits und gleichzeitig strukturelle Behinderung andererseits. Hier können Gleichstellungsmaßnahmen in Form von Quoten nur den Weg bereiten – eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in Politik und Parteien bedarf weiterer Anstrengungen.

Anmerkungen

- ¹ Die FDP fordert in ihrem Deutschlandprogramm lediglich, „(d)ie gleichwertige Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Gremien der Gesellschaft (...) anzustreben“, ohne dabei präzise Vorgaben für die eigenen Parteigremien zu machen.
- ² Grundsatzprogramm der CSU, München 1993. S. 27.
- ³ Heinrich, Roberto / Lübker, Malte / Biehl, Heiko: Parteimitglieder im Vergleich: Partizipation und Repräsentation, Potsdam 2002. Befragt wurden insgesamt 10.000 Mitglieder aller im Bundestag vertretenen Parteien sowie 1.000 Nicht-Parteimitglieder im Rahmen einer repräsentativen bundesweiten Umfrage. Zum gleichen Ergebnis kommt eine Studie aus den USA, die Ambitionen und Aufstiegschancen von Männern und Frauen in der Politik untersucht. Siehe Fox, Richard L. / Lawless, Jennifer L.: Entering the Arena? Gender and the Decision to Run for Office, in: American Journal of Political Science, 48/2, April 2004, S. 264-280.
- ⁴ Kürschner, Isabelle: Den Männern überlassen wir's nicht! Erfolgreiche Frauen in der CSU, Baden-Baden, 2009. Befragt wurden im Rahmen einer qualitativen Studie 15 CSU Spitzenpolitikerinnen.
- ⁵ U.a. Geißel, Brigitte: Politikerinnen, Politisierung und Partizipation auf kommunaler Ebene, Opladen 1999.

Autorin

Dr. Isabelle Kürschner ist Referentin für Arbeit, Soziales, Frauen- und Familienpolitik und Senioren in der Akademie für Politik und Zeitgeschehen der Hanns-Seidel-Stiftung, München.

Impressum: Hanns-Seidel-Stiftung e.V., Lazarettstr. 33, 80636 München
Vorsitzender: Dr. h.c. mult. Hans Zehetmair, Staatsminister a.D., Senator E.h.
Hauptgeschäftsführer: Dr. Peter Witterauf