

FORUM

Alte Regeln, neue Mitglieder – Kontroversen um das Frauenstatut im Zuge des Mitgliederwachstums bei Bündnis 90/Die Grünen

SANDRA BRUNSBACH, INES WEBER¹

Seit 1986 bildet das Frauenstatut von Bündnis 90/Die Grünen mit verbindlichen Quotenregelungen für parteiinterne Gremien und öffentliche Ämter, quotierten Redelisten und einem aufschiebenden Vetorecht für Frauen das institutionelle Herzstück einer parteiintern verankerten Gleichstellungspolitik. Dieses Regelwerk gilt in der deutschen Parteienlandschaft als Pionierleistung und hat zu einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in Mandaten und Funktionen von Bündnis 90/Die Grünen geführt (Wiechmann 2023).

Die Grünen verzeichnen seit 2018 einen starken Anstieg der Mitgliederzahlen: hatte die Partei im Jahr 2018 insgesamt 65.065 Mitglieder, waren es Ende 2023 bereits 125.991. Im Zuge des Mitgliederwachstums ist auch der Frauenanteil gestiegen (Niedermayer 2024), was die Umsetzung des Frauenstatuts erleichtern dürfte. Gleichzeitig müssen die neuen Mitglieder mit der gewachsenen Gleichstellungskultur und den formalen Quotierungen vertraut gemacht werden. Auch steht zu erwarten, dass die Grünen durch den Mitgliederzuwachs mit unterschiedlichen Vorstellungen über die Ausgestaltung des Statuts umgehen müssen.

Bisherige Forschung hat sich vor allem mit der institutionellen Einführung und Umsetzung innerparteilicher Quoteninstrumente sowie ihrer Veränderungswirkung auf die politische Repräsentation von Frauen und innerparteiliche Machtverhältnisse befasst (Ahrens et al. 2020; Bjarnegård/Zetterberg 2016; Davidson-Schmich 2016; Su/Chen 2025; Verge/La Fuente 2014). Es wurde bisher kein Fokus auf die Frage gelegt, wie solche Regelwerke unter Bedingungen innerparteilichen Wandels – etwa durch starken Mitgliederzuwachs – praktisch wirksam bleiben, infrage gestellt oder weiterentwickelt werden. Vor diesem Hintergrund fragt der Beitrag, inwiefern der Mitgliederzuwachs seit 2018 die gleichstellungspolitischen Regelungen des Frauenstatuts herausfordert und zu veränderten innerparteilichen Aushandlungsprozessen führt.

Wir haben zu Beginn der Untersuchung erwartet – und finden diese Annahme auch bestätigt, – dass der Mitgliederzuwachs eine ambivalente Wirkung auf das Frauenstatut entfaltet, da er die Umsetzung erleichtert, zugleich jedoch dessen derzeitige inhaltliche Regelungen infrage gestellt werden. Diese Erwartung beruht auf drei interdependenten Faktoren: Erstens sind die Grünen keine Ein-Themen-Feminismus-Partei (Raschke 1993, 57-94). Entsprechend ist es nicht selbstverständlich, dass Neumitglieder die geschlechterpolitische Programmatik und die innerparteilichen Gleichstellungsmaßnahmen kennen, unterstützen oder sich automatisch in die eta-

blierten Prozesse einfügen. Zweitens hat Forschung zu Frauen in der Politik gezeigt, dass das Hinzukommen einer neuen Gruppe das Verhalten einer bestehenden politischen Gruppe mit zunehmender Größe verändert (Dahlerup 1988). Ab einem bestimmten Punkt könnten also neue Mitglieder etablierte Normen und kodifizierte Regelungen wie das Frauenstatut infrage stellen oder gar verändern. Drittens ändern sich, angestoßen durch wissenschaftliche Diskurse und aktivistische Forderungen, gesellschaftliche Vorstellungen über Geschlecht. Diese finden vor allem in urbanen und akademisch geprägten Milieus Resonanz, also in jenen Kontexten, aus denen der Mitgliederzuwachs der Grünen in den letzten Jahren häufig stammt (Brunsbach/John 2021). Queerfeministische Positionen und nichtbinäre Geschlechterkonzepte sollten durch den Mitgliederzuwachs daher verstärkt Eingang in die Partei finden. Seit 2019 markiert das Frauenstatut bereits eine Öffnung in diese Richtung, indem es trans* Frauen explizit als Frauen einbezieht.² ‚Klassische‘, im Rahmen eines binären Geschlechtermodells entwickelte Gleichstellungsmaßnahmen könnten durch eine weitere Öffnung in Richtung nichtbinärer und intergeschlechtlicher Personen unter Veränderungsdruck geraten.

Um der hier aufgeworfenen Frage nachzugehen, werden Erkenntnisse aus 55 leitfadengestützten Interviews herangezogen, die im Sommer 2020 mit Vorstandspersonen, Kreisgeschäftsführer*innen sowie Neumitgliederbeauftragten besonders stark gewachsener Kreisverbände geführt wurden.³ Diese Organisationsebene ist deshalb besonders für die Untersuchung geeignet, da sich hier alle Mitglieder von Beginn an aktiv beteiligen können. Ausgewählt wurden Kreisverbände, die in absoluten oder relativen Zahlen im Zeitraum vor den Interviews vom 01.01.2018 bis 31.12.2019 besonders stark gewachsen sind. Zehn Kreisverbände wurden aufgrund des absoluten Mitgliederwachstums und 21 aufgrund des relativen Mitgliederwachstums in die Stichprobe aufgenommen. Hinzu kommen acht Interviews mit für Gleichstellung zuständigen grünen Politikerinnen, die auf Kreis- oder Landesebene aktiv (gewesen) sind, über enge Kontakte in verschiedene Kreisverbände verfügen und dadurch einen übergreifenden, vergleichenden Einblick in die Gleichstellungsstrukturen besitzen. Im Zentrum der Interviews standen Fragen zur Informiertheit neuer Mitglieder über das Frauenstatut, zur Wahrnehmung der Einstellungen der Neumitglieder sowie zu Veränderungen innerparteilicher Aushandlungsprozesse. Zur Auswertung wurde ein umfangreiches, hierarchisch organisiertes Kategoriensystem auf Basis der strukturierenden und evaluativen Inhaltsanalyse nach Rädiker und Kuckartz (2019) entwickelt. Die deduktiven Kategorien leiteten sich aus dem Interviewleitfaden und den übergeordneten Forschungsfragen ab; ergänzend wurden induktive Kategorien gebildet. Zur Gewährleistung der Validität und Reliabilität wurden regelmäßige Kodierbesprechungen durchgeführt. Obwohl die Daten den Zeitraum bis Herbst 2020 abdecken und die weitere Beitrittswelle ab 2021 nicht einbeziehen, bieten sie auf Grundlage eines rund 40%igen Mitgliederzuwachses (Stand Dezember 2020: 107.307 Mitglieder insgesamt) valide Einblicke in die Transformationsprozesse auf lokaler Ebene.

Unkenntnis des Frauenstatuts

Wie bereits angesprochen, ist das Frauenstatut seit 1986 Bestandteil der Partei-satzung. Es wurde seit seinem Inkrafttreten mehrfach modifiziert, ohne die Grundpfeiler zu ändern. Ziel des Statuts ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Politik. Zentrale Maßnahmen sind die Mindestquotierung von 50 % für alle Parteigremien und die Deklaration aller ungeraden Listenpositionen als Frauenplätze. Die geraden Listenplätze sind für alle Bewerber*innen offen, sodass auch reine Frauenlisten möglich sind. Im Falle von Wahllisten kann die Wahlversammlung Frauenplätze freigeben. Die Frauen der Versammlung haben diesbezüglich ein Vetorecht und können ein Frauenvotum beantragen. Als Soll-Bestimmung ist außerdem festgehalten, dass bei allen Parteiversammlungen eine quotierte Redeliste zu führen ist und Frauen mindestens die Hälfte der Redezeit erhalten. Für die Präsidien sind diese Bestimmungen obligatorisch. Wenn die Frauenredeliste erschöpft ist, können die Frauen der Versammlung darüber entscheiden, ob die Debatte fortgesetzt wird.

Während trans* Frauen explizit inkludiert werden, sollen trans* Männer, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen laut der Präambel eine gleichberechtigte Teilhabe erleben, werden von dem Statut jedoch nicht erfasst. Die Regelung der Bundesebene wurde von den meisten Landes- und Kreisverbänden übernommen. Als einziger Landesverband öffnet Bremen seit dem Jahr 2020 Frauenplätze auch für nichtbinäre Personen (§7 Landesfrauenstatut Bremen).

Viele grüne Neumitglieder haben kaum Kenntnis von den einzelnen Regelungen des Frauenstatuts. Dies belegen zwei Onlineumfragen der Bundesgeschäftsstelle der Grünen aus den Jahren 2019 und 2020.⁴ Die vorrangigen Beitrittsmotive sind die Klimapolitik und der Widerstand gegen den gesellschaftlichen Rechtsruck. 2020 nannten lediglich 24,2 % der befragten Neumitglieder Gleichstellung als eines der fünf wichtigsten politischen Themen. Entsprechend ist das Bewusstsein für die Gleichstellungsregelungen beim Parteieintritt begrenzt. Ende 2019 gaben 74,7 % der seit 2017 Beigetretenen an, das Statut grundsätzlich zu kennen – rund jedes vierte Mitglied hatte folglich auch nach dem Parteibeitritt keinerlei Kenntnis des Statuts. Die Interviews bestätigen das. In über zwei Dritteln der befragten Verbände ist das Frauenstatut neuen Mitgliedern entweder gar nicht oder nur teilweise bekannt. Die Interviews zeigen außerdem, dass diejenigen Neumitglieder, die bereits mit dem Frauenstatut vertraut sind, zumeist in der Grünen Jugend sozialisiert wurden. Andere Neumitglieder hatten zwar vage Vorstellungen, rechneten jedoch nicht mit der konsequenten Umsetzung im politischen Alltag. Die erste direkte Begegnung mit den Regelungen markiert daher oft eine neue, teils irritierende Erfahrung. Ein Interviewpartner etwa kannte durch ein Familienmitglied parteiinterne Regelungen der SPD, hatte daher also ein gewisses Bild von innerparteilichen Strukturen. Gleichwohl fehlte ihm jegliche Vorstellung davon, was das Frauenstatut der Grünen konkret bedeutet und wie es praktisch Anwendung findet (Interview 19, Position 128).

Um neue Mitglieder mit den Gleichstellungsstrukturen vertraut zu machen, setzen viele Kreisverbände auf eine Kombination aus informellen und strukturierten Formaten: neben persönlichen Einführungsgesprächen finden in nahezu allen untersuchten Kreisverbänden Informationsabende statt. Auch wenn einige von der Verbindlichkeit der Quoten überrascht sind, wird deren Zielsetzung mehrheitlich akzeptiert. Die Akzeptanz und Umsetzung des Frauenstatuts erweisen sich dabei als ein Prozess des Lernens und der schrittweisen Aneignung – ein Zusammenspiel aus formaler Information und persönlicher Auseinandersetzung. Langjährige Mitglieder investieren erhebliche Ressourcen, um Neumitglieder an die Gleichstellungsstrukturen heranzuführen – ein Engagement, das sich vielfach als lohnend erweist.

Wenn Leute neu zu den Grünen kommen, ist die erste Diskussion, die sie führen, über die Frauenquote. War übrigens auch bei mir so. (...) Das ist, finde ich, Teil eines Politisierungsprozesses (...). Und ich finde es erstaunlich, dass viele Leute am Ende bei grünen Positionen landen. (Int. 17, Pos. 29)

Mitgliederzuwachs erleichtert Quotenerfüllung

Interviewpartner*innen aus 18 Kreisverbänden bestätigen, dass der Mitgliederzuwachs und der gestiegene Frauenanteil die Umsetzung der Quotenregelungen spürbar erleichtern. Viele weibliche Neumitglieder werden als „ein Goldschatz“ (Int. 31, Pos. 119) wahrgenommen, da sie sich bereits kurz nach ihrem Eintritt aktiv in die politische Arbeit einbringen. Die zuvor häufig beklagten personellen Engpässe, die dazu führten, dass einzelne Frauen mehrere Funktionen gleichzeitig übernehmen mussten, bestehen nur noch in wenigen der befragten Kreisverbände.

Und die (weiblichen Neumitglieder, Erg. SB, IW) schaffen es, die Frauen, die zuvor die vielen Ämter abdecken mussten, weil es die Quotierung gibt, zu entlasten. Früher war das häufig einer der großen Kritikpunkte von Menschen, die gegen die Quotenregelung waren: ‚Wir vergraulen jede Frau, weil sie in jedem Gremium, wo sie reinkommt, erst mal drei Ämter kriegt, weil sie eine Frau ist.‘ Und das hat zum Teil auch gestimmt. Aber das wird wesentlich durch den Mitgliederzuwachs entlastet. (Int. 30, Pos. 98)

In mehreren Interviews wird berichtet, dass die Zunahme weiblicher Mitglieder dazu führt, dass es mehr Bewerberinnen als explizit für Frauen reservierte Listenplätze gibt. In der Folge werden die offenen, geraden Listenplätze zunehmend auch als solche verstanden – und nicht mehr, wie früher häufig, faktisch als Männerplätze betrachtet.

Gemeinsamer Widerspruch, unterschiedliche Motive: Neumitglieder und das Frauenstatut

Zwar verlieren viele Neumitglieder ihre anfängliche Irritation im Zuge der partei-internen Sozialisation, doch nicht alle schließen sich den Gleichstellungsregelungen vorbehaltlos an. Die Analyse der Interviews zeigt, dass sich unter den ablehnenden

Neumitgliedern zwei Gruppen unterscheiden lassen, die das Frauenstatut auf unterschiedliche Weise infrage stellen bzw. verändern wollen: ältere, konservativ eingestellte Männer sowie queerfeministische Neumitglieder.

Die erste Gruppe erkennt die strukturelle Benachteiligung von Frauen nicht an und lehnt Frauenfördermaßnahmen ab. Sie bestehe aus „Machos“, die sich „an einem Frauenführungsinstrument reiben (...) und sich diskriminiert fühlen von der Parität“ (Int. 25, Pos. 96-97). Ihre Kritik richtet sich gegen das Quotensystem, das als „übertrieben“ (Int. 10, Pos. 82) empfunden oder dem mit „absolutem Unverständnis“ (Int. 55, Pos. 142) begegnet wird. Die Reaktionen auf die eingeforderte Einhaltung des Frauenstatuts reichen von „dezentem Augenrollen“ (Int. 5, Pos. 26) über „dumme Kommentare“ (Int. 6, Pos. 127) bis hin zu „aggressiv beleidigenden“ Äußerungen (Int. 38, Pos. 116). In Einzelfällen führen solche Konflikte zum Parteiaustritt. Die übergroße Mehrheit dieser Gruppe akzeptiert das Frauenstatut „zähneknirschend“ (Int. 10, Pos. 78) – nicht aus Überzeugung, sondern weil es zur Parteistruktur gehört und sie sich ihrer Minderheitenposition bewusst ist.

Die zweite Gruppe sind junge, queerfeministische Neumitglieder. Sie verstehen sich als emanzipatorisch, sind häufig in der Grünen Jugend sozialisiert worden und machen nun erste Erfahrungen in der Partei. Sie fordern eine Erweiterung des Frauenstatuts hin zu einer FIT-Quote⁵, die nicht mehr nur Cis- und trans* Frauen, sondern trans* Männer, intergeschlechtliche und – wenngleich nicht aus dem Akronym ableitbar, so doch aber in den Interviews erkennbar – auch nichtbinäre Personen berücksichtigen soll.⁶ Ihr Anliegen wird getragen von der Überzeugung, dass Gleichstellungspolitik nicht bei der binären Geschlechterordnung stehen bleiben darf. Die Quotierung soll für alle aufgrund ihres Geschlechts benachteiligte Gruppen geöffnet werden:

Ich kann das eigentlich gar nicht mehr getrennt voneinander sehen, weil es einfach die gleichen Strukturen und Mechanismen sind, wegen denen Frauen, Inter- und trans* Personen benachteiligt sind. Nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch in der Partei. (Int. 50, Pos. 166)

Für queerfeministische Neumitglieder stellt das aktuelle Frauenstatut keine angemessene Antwort auf die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und patriarchale Strukturen dar.

Auswirkungen auf die Parteipraxis

Für die Einhaltung der Quoten sind formal die Versammlungsleitungen und Vorstände verantwortlich. Sie können auf formale Regeln verweisen, um die Einhaltung insbesondere bei der ersten Gruppe der Neumitglieder durchzusetzen – wohl auch, weil Regelbefolgung zur grundsätzlich konservative(re)n Werthaltung passt. Kommen Versammlungsleitungen und Vorstände dieser Verantwortung nicht nach, weisen mitunter andere Parteimitglieder auf drohende Regelmissachtung hin und

fordern deren Einhaltung ein. Meist handelt es sich dabei um Frauen, die sich seit langem für Gleichstellung engagieren. Bleibt auch das aus, ist eine „nachlässige“ Anwendung der Quoten möglich, wie ein männlicher Vorstand einräumt. Er selbst ist erst wenige Jahre Parteimitglied.

Wir haben es nie so richtig vehement versucht, das brutal abzuarbeiten. (...) Das ist immer so das Erste, wo gesagt wird: ‚Puh! So streng ist das?‘ Und: ‚Ja, so streng ist das, wenn wir das orthodox auslegen. Das tun wir aber hier nicht.‘ Ich glaube auch, dass (Name der Co-Vorsitzenden, Erg. SB, IW) ähnliches sagen wird. Auch (Name der Co-Vorsitzenden, Erg. SB, IW) ist keine Freundin von knallharten Umsetzungen von Frauengeschichten, weil sie gesehen hat, dass das unter Umständen auch für einen gewissen politischen Unfrieden sorgen kann. Diese Erfahrung haben wir bisher nicht gemacht, aber wahrscheinlich auch nur, weil wir es noch nie (...) dogmatisch und orthodox umgesetzt haben. (Int. 51, Pos. 84, 87)

Entsprechend führen die bloße Existenz von Gleichstellungsregelungen und eine steigende Anzahl an Frauen nicht automatisch dazu, dass das Frauenstatut umgesetzt wird. In kleinen Kreisverbänden kann schon eine vergleichsweise kleine konservative Gruppe bewirken, dass die Quotierung nicht zur Anwendung kommt. Erst das entschlossene Handeln Einzelner stellt die Umsetzung sicher. In großen Kreisverbänden, wo es meist genügend Mitglieder gibt, die das Frauenstatut klar befürworten, führt Kritik an der Quotierung nicht dazu, dass sie nicht eingehalten wird.

In einem Interview ist von einem „totalen Missbrauch“ (Int. 53, Pos. 169) des Frauenstatuts durch ein männliches, konservatives Neumitglied die Rede: Als die Redeliste gemäß Statut geschlossen werden sollte, da keine weiteren Frauen sprechen wollten, verlangte das Neumitglied, selbst als Frau auf der Liste geführt zu werden. Das Interview zeigt, dass die Grünen bislang keine adäquate Strategie im Umgang mit solchen Fällen haben.

Wir haben das Problem, dass wir nicht einfach sagen können: ‚Hier, pass auf, so geht es nicht!‘. Wenn diese Person wirklich trans* gender wäre, wollen wir auf gar keinen Fall eine Diskriminierungserfahrung provozieren. (...) Das sind Situationen, von denen wir auch nie gedacht hätten, dass es sie bei uns gibt. (Int. 53, Pos. 169)

Gleichstellungspolitisch aktive, langjährige Mitglieder berichten, dass die zweite Gruppe die bestehenden Regelungen auf neue Weise herausfordern. Angesichts ihrer feministischen Selbstverortung könnte man vermuten, dass diese Gruppe mit langjährig engagierten Feminist*innen weitgehend gemeinsame Ziele verfolgt. Tatsächlich zeigen sich jedoch erhebliche Spannungen. Eine Interviewpartnerin beschreibt diese Differenz als ein „Dilemma, dass man die Mischung aus richtig frischem, engagierten, politischen Wollen der nächsten Generation nicht gut mischen kann mit den Bedenken und auch den Erfahrungen der etwas älteren Generation“ (Int. 54, Pos. 45). Konkret berichtet sie von einem Antrag eines weiblichen Mitglieds, das Frauenstatut um das FIT-Statut der Grünen Jugend zu erweitern. Der Hinweis der Interviewpartnerin auf die Tragweite einer solchen Entscheidung

führte schließlich dazu, dass der Antrag im Kreisverband mit großer Mehrheit abgelehnt wurde.

Ich hab' gesagt: Ja, das kann man machen. (...) Dann hat man einen Schritt getan und ein Statement verabschiedet, wie man die geschlechtliche Vielfalt auch auf den Listenplätzen fördert. (...). Aber wenn man das jetzt so macht, dann muss man auch wissen, dass man das Frauenstatut abgeschafft hat. (...) Es gibt dann keine Plätze mehr, auf denen Frauen – und zwar nur Frauen – kandidieren dürfen. (Int. 54, Pos. 42)

Grund für die ablehnende Haltung ist die Sorge, dass zentrale Instrumente zur Frauenförderung aufgeweicht werden. Für die langjährig engagierten Gleichstellungsakteurinnen droht in der Debatte um die Öffnung der ungeraden Listenplätze, dass die weiterhin bestehende strukturelle Diskriminierung von Frauen aus dem Blick gerät und feministische Errungenschaften infrage gestellt werden. Besonders problematisch erscheint den langjährig aktiven Gleichstellungsakteurinnen, dass trans* Männer Zugang zu Frauenplätzen erhalten sollen – was sie als grundlegende Umkehr des Frauenstatuts sehen.

Demgegenüber steht die Haltung vieler queerfeministischer Neumitglieder, dass die bestehenden Regelungen nicht mehr zeitgemäß seien. Aus ihrer Sicht spiegelt das derzeitige Frauenstatut einen Feminismus wider, mit dem sie sich nur schwer identifizieren können. Ihr Fokus liegt auf einer möglichst umfassenden Inklusion aller im Patriarchat diskriminierter Personen. Für sie ist Solidarität nicht exklusiv, sondern schließt trans*, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen ein.

Diese grundlegende Differenz in feministischer Perspektive und Zielsetzung prägt parteiinterne Debatten und scheint kaum überbrückbar. Dabei zeigt sich neben der ideologischen auch eine generationelle Kluft. Die eben schon zitierte Gleichstellungsakteurin beschreibt exemplarisch die Reaktion eines queerfeministischen Neumitglieds auf ihren Debattenbeitrag zur Einführung der FIT-Quote:

Dann ist einer von den (...) jungen Leuten (...) aufgestanden und hat gesagt: ‚Wir wollen einfach allen Menschen, die unter dem Patriarchat leiden, die Möglichkeit geben, auf dieser Liste vorwärts zu kommen.‘ In dem Moment hab' ich mich wirklich sehr alt gefühlt, weil ich gedacht hab: ‚Ich glaub dir, dass du das jetzt in diesem Moment genauso meinst und auch total nett bist. Aber in 20 Jahren bist du auf der Seite des Patriarchats in einer Führungsposition und die jungen Mädchen, die neben dir sitzen, nicht.‘ Und das weiß ich, weil ich so alt bin. Aber das kann ich natürlich unmöglich in dieser Situation sagen. (Int. 54, Pos. 44 & 45)

In mehreren Interviews zeigt sich, dass langjährig aktive Gleichstellungsakteurinnen innerhalb der jungen, queerfeministischen Neumitglieder eine Teilgruppe wahrnehmen, die sich selbst explizit als queerfeministisch verstehen, in deren Verhalten sie aber patriarchale Muster reproduziert sehen. Besonders auffällig ist dies bei männlichen Neumitgliedern, die sich in feministischen Arbeitskreisen engagieren möchten.

Und dann gibt es auch das merkwürdige Phänomen, dass Männer, die sich sehr solidarisch mit unserem frauenpolitischen Engagement geben, erst zur letzten Sitzung (eines über mehrere Sitzungen erarbeiteten Anliegens, Erg. SB, IW) kommen, in der Vorstellungsrunde zehn Minuten darüber reden, was alles schief läuft in der Gleichstellungspolitik bei den Grünen und uns unsere Arbeit erklären. (Int. 45, Pos. 87)

Eine andere Frau bestätigt diese Erfahrung und resümiert, „dass es bei den jungen Männern teilweise noch schwieriger ist, dagegen anzukommen, weil sie sich selber als Feministen bezeichnen“ (Int. 50, Pos. 164). Dies führt auch zu einem Rückzug älterer Feministinnen aus der aktiven Gremienarbeit.

Kontroverse um das Frauenstatut

Die geschilderten Auseinandersetzungen verdeutlichen, dass das Frauenstatut im Zuge des Mitgliederzuwachses Gegenstand fortlaufender Aushandlung ist. Die Gruppe konservativer, älterer Neumitglieder stellt das Statut infrage und bindet zeitliche wie emotionale Ressourcen langjähriger Mitglieder, die dessen Bedeutung kontinuierlich erklären und verteidigen müssen. Ihre Positionen sind jedoch nicht anschlussfähig an die Grundüberzeugungen der Partei und entfalten daher nur unter bestimmten Bedingungen Wirkung. Die queerfeministischen Neumitglieder hingegen haben das Potenzial, die formalen Gleichstellungsregelungen zu verändern. Ihre Positionen stehen inhaltlich in Einklang mit neueren wissenschaftlichen Erkenntnissen und gesellschaftlichen Entwicklungen (u.a. Ahmed 2006; Beier 2023; Hark 2005; Villa Braslavsky 2025; der Abschaffung des Transsexuellen- und die Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes im Jahr 2024 sowie der 2017 getroffenen Entscheidung des BVerfG zur dritten Option) und intensivieren die innerparteilichen Diskussionen um das Frauenstatut. Die Interviews zeigen, dass insbesondere in großen Kreisverbänden von Universitätsstädten das Frauenstatut bereits zu einem FIT-Statut verändert wurde oder entsprechende Initiativen bestehen. Während junge, progressiv eingestellte Neumitglieder dies als notwendigen Modernisierungsprozess deuten, verspüren ‚ältere‘ gleichstellungspolitisch aktive Frauen eine Aufweichung der feministischen grünen Anliegen.

Die zu Beginn geäußerte Vermutung, dass die Grünen durch das Mitgliederwachstum in ein Spannungsfeld geraten, erhärtet sich durch die Interviewergebnisse. Die Einhaltung des Frauenstatuts wird einfacher, gleichzeitig geraten die Regelungen aber unter Veränderungsdruck. Die Integration neuer Mitglieder bringt daher nicht nur personelle Veränderungen mit sich, sondern trägt politische Debatten in die Partei. Das Frauenstatut fungiert dabei als Brennglas für unterschiedliche Gleichstellungsvorstellungen und generiert Spannungen zwischen bewahrender Regelbindung und progressiver Öffnung. Es bleibt abzuwarten, ob sich die angestrebte Erweiterung des Frauenstatuts mittelfristig durchsetzt. Systematisch zu erforschen wäre in diesem Fall, welche Folgen eine Reform des Frauenstatuts für die Macht- und Beteiligungsverhältnisse bei den Grünen hätte. Auch in anderen linken und grünen

Parteien Europas sind harte Quotierungen etabliert, gleichzeitig ist eine verstärkte Inklusion und positive Diskriminierung von Minderheiten keine speziell deutsche Debatte. Es bedarf weiterer Studien, die untersuchen, ob die für die Grünen identifizierten Konflikte in ideologisch verwandten Parteien Europas ebenso zu beobachten sind und welchen Umgang die Parteien damit finden.

Literatur

Ahmed, Sara, 2006: *Queer Phenomenology. Orientations, Objects, Others*. Durham.

Ahrens, Petra/**Chmielewski**, Katja/**Lang**, Sabine/**Sauer**, Birgit, 2020: *Gender Equality in Politics. Implementing Party Quotas in Germany and Austria*. Cham.

Beier, Friederike (Hg.), 2023: *Materialistischer Queerfeminismus. Theorien zu Geschlecht und Sexualität im Kapitalismus*. Münster.

Bjarnegård, Elin/**Zetterberg**, Pär, 2016: Political Parties and Gender Quota Implementation. The Role of Bureaucratized Candidate Selection Procedures. In: *Comparative Politics*. 48 (3), 393-417.

Brunsbach, Sandra/**John**, Stefanie, 2021: Stadt, Land, Grüne. Die Mitgliederentwicklung von Bündnis 90/Die Grünen als geografisches Phänomen. In: *MIP Zeitschrift für Parteienwissenschaften*. 27 (2), 196-205.

Brunsbach, Sandra/**John**, Stefanie/**Bukow**, Sebastian U., 2025: Consequences of Membership Growth – The Case of the German Green Party. In: *Party Politics*. 31 (2), 228-238.

Dahlerup, Drude, 1988: From a Small to a Large Minority. Women in Scandinavian Politics. In: *Scandinavian Political Studies*. 11 (4), 275-298.

Davidson-Schmich, Louise K., 2016: Gender Quotas and Democratic Participation. Recruiting Candidates for Elective Offices in Germany. *Ann Arbor*.

Hark, Sabine, 2005: Queer Studies. In: von Braun, Christina/Stephan, Inge (Hg.): *Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien*. Köln, 285-303.

Niedermayer, Oskar, 2024: Parteimitgliedschaften im Jahre 2023. In: *Zeitschrift für Parlamentsfragen*. 55 (2), 395-425.

Rädiker, Stefan/**Kuckartz**, Udo, 2019: *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Text, Audio und Video*. Wiesbaden.

Raschke, Joachim, 1993: *Die Grünen. Wie sie wurden, was sie sind*. Köln.

Su, Xuhong/**Chen**, Wenbo, 2025: Pathways to Women's Electoral Representation: The Global Effectiveness of Legislative Gender Quotas Over Time. In: *The Journal of Legislative Studies*. 31 (1), 108-129.

Villa Braslavsky, Paula-Irene, 2025: Gender und Queer Studies. Kontroversen und Missverständnisse. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*. 75 (21). Internet: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/queer-2025/562125/gender-und-queer-studies/> (19.8.2025).

Verge, Tània/**La Fuente**, Maria de, 2014: Playing with Different Cards. Party Politics, Gender Quotas and Women's Empowerment. In: *International Political Science Review*. 35 (1), 67-79.

Wiechmann, Elke, 2023: Der nationale Blick auf die politische Repräsentanz von Frauen. Die Parteien und der Deutsche Bundestag. In: Holtkamp, Lars/Wiechmann, Elke (Hg.): *Der Politische Gender Gap. Analysen kommunaler und nationaler Repräsentation*. Hildesheim, 225-262.

Anmerkungen

- 1 Wir danken Merle Mohrhagen für die Unterstützung bei der Recherche und beim Korrekturlesen des Manuskripts.
- 2 In der Präambel des Frauenstatuts heißt es: „Von dem Begriff ‚Frauen‘ werden alle erfasst, die sich selbst so definieren“.
- 3 Nähere Informationen zur Methodik sowie zu weiteren Erkenntnissen aus dem übergeordneten Projekt zum Mitgliederwachstum bei den Grünen finden sich in Brunsbach/John/Bukow 2025.
- 4 Es handelt sich um interne Neumitgliederbefragungen, die uns von der Bundesgeschäftsstelle von Bündnis 90/Die Grünen zu Forschungszwecken zur Verfügung gestellt wurden. Die Befragung aus dem Jahr 2019 richtete sich an alle Personen, die seit 2017 in die Partei eingetreten waren. Die Erhebung aus dem Jahr 2020 umfasste alle Neumitglieder, die nach Abschluss der ersten Befragung eingetreten waren.
- 5 Akronym steht für Frauen, inter- und trans* Personen.
- 6 Auf Kreis- und Landesverbandsebene der Grünen Jugend wird z.T. ein inklusiveres Instrument eingesetzt: die FINTA-Quote öffnet die reservierten Plätze explizit auch für nichtbinäre und agender Personen. Der Bundesverband hat die FIT-Quote implementiert.