

Non-Quota-Strategien als parteiinterne Fördermaßnahmen bei der Kandidat*innenauswahl in Deutschland

Zusammenfassung

Mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse von parteiinternen Fördermaßnahmen deutscher Landesparteien wird erstmals ein umfassender Überblick über die Maßnahmen und Lücken in den Bereichen Frauengremien, Kompetenzförderung, weiche Maßnahmen und Finanzierungsinstrumente gegeben, welche als Non-Quota-Strategien bekannt sind. Die Arbeit analysiert dafür parteiinterne Fördermaßnahmen und berücksichtigt dabei die Hürden, die bei der Kandidat*innenauswahl bestehen. Non-Quota-Strategien können zu einem institutionellen Wandel beitragen, insbesondere verbindliche und fest in den Satzungen verankerte Maßnahmen und in Kombination mit Parteiquoten, die jedoch nicht bei allen wirksam sind. Die Grünen und die Linken setzen am stärksten auf verbindliche Maßnahmen und Vetomöglichkeiten, während Parteien der Mitte und rechts der Mitte eher auf unverbindliche Regelungen zurückgreifen, was möglicherweise eine latente Opposition gegen Geschlechtergleichheit widerspiegelt. Mit Ausnahme der AfD und der Freien Wähler verfolgen aber alle Parteien Non-Quota-Strategien. Vor allem Landesverbände der CDU sowie die CSU schneiden im Bereich der weichen Maßnahmen und Mentoringprogramme gut ab, setzen jedoch nicht auf institutionalisierte Strukturen, und Frauengremien bleiben weiterhin marginalisiert. Vor allem die Grünen setzen konsequent auf verbindliche Regelungen und Vetomöglichkeiten, wie bei ihren Frauengremien sichtbar wird.

Schlüsselwörter

Non-Quota-Strategien, Kandidat*innenauswahl, Politische Repräsentation, Bundesländer

Summary

Non-quota strategies as internal party promotional measures in the selection of candidates in Germany

This article uses a qualitative content analysis of internal party promotional measures applied by German regional political parties to provide the first comprehensive overview of those measures as well as of the gaps in women's committees, capacity building, soft measures and funding instruments (known as "non-quota strategies"). This work analyses internal promotional measures for women applied within regional political parties in Germany and takes into account the obstacles that exist when it comes to selecting candidates. Non-quota strategies can contribute to institutional change, especially binding measures that are enshrined in party statutes and in combination with party quotas. They are not always effective, though. The Greens and The Left Party rely most heavily on binding measures and veto options, while centre and right-of-centre parties tend to rely more on non-binding rules, possibly reflecting their latent opposition to gender equality. Apart from the AfD and the Free Voters, however, all the parties pursue non-quota strategies. It is above all the CDU's and the CSU's regional associations that perform well when it comes to soft measures and mentoring programmes, but they do not rely on institutionalized structures, and women's committees remain marginalized. The Greens in particular consistently rely on binding rules and veto options, as is evidenced in their women's committees.

Keywords

non-quota strategies, candidate selection, political representation, federal states

1 Einleitung

In Deutschland, wo feste Quoten bei Wahlen nicht existieren und freiwillige Parteiquoten nur teilweise erfüllt werden, hängt es nach wie vor an den Parteien, die Repräsentation von Frauen zu erhöhen, indem sie ihre Kandidat*innenauswahl, Strukturen und Normen verändern. Dies rückt bestimmte Mechanismen abseits von festen Parteiquoten in den Fokus, die über die Kandidat*innenauswahl und allgemeine Non-Quota-Strategien (Krook/Norris 2014) die Geschlechtergleichheit effektiv befördern können. Letztere bieten den Parteien verschiedene Möglichkeiten, um Frauen auszuwählen und zu fördern, indem Gremien in den Satzungen verankert werden, die speziell die Anliegen von Frauen vertreten, oder Mentoringprogramme, Kampagnenfinanzierungen, Frauenforen auf Parteitag oder einfach durch Appelle an das Gender-Bewusstsein innerhalb der Parteiorganisationen (Thomsen/King 2020; Childs/Kittilson 2016).

Anliegen dieses Aufsatzes ist es, eine Übersicht der Non-Quota-Strategien der Parteien in den Bundesländern zu geben und in einem Punktesystem zu erfassen. Es wird geklärt, welche Parteien die Frontrunner sind und wo Lücken bestehen. Zusätzlich wird die Frage aufgeworfen, warum Parteien der Mitte und rechts der Mitte weniger stark auf verbindliche Maßnahmen setzen als Parteien links der Mitte.

Dazu wird ein gender-institutionalistischer Ansatz verwendet, der auf dem Ansatz der Non-Quota-Strategien von Krook und Norris (2014) aufbaut und durch aktuelle Forschung zu Hürden und Hindernissen bei der Kandidat*innenauswahl deutscher Parteien eingerahmt wird. In einem nächsten Schritt werden Analyse Kriterien für die qualitative Inhaltsanalyse abgeleitet. Es folgen Darstellungen zur Operationalisierung und den Kodierregeln. Zum Schluss folgen die deskriptive Auswertung und das Fazit.

2 Hürden bei der Kandidat*innenauswahl politischer Parteien

In den Bundesländern, in welchen gesetzliche Geschlechterquoten nicht existieren, Wahlsysteme kaum variieren und sozioökonomische und kulturelle Unterschiede geringer ausfallen, sind die Parteien die zentralen Akteur*innen bei der Kandidat*innenauswahl. Zuvorderst hat sich die Literatur mit der Implementierung und dem Output von Parteiquoten beschäftigt und herausgearbeitet, dass Parteiquoten die effektivsten Mechanismen sind, um Geschlechtergleichheit auf Parteilisten zu bewirken. Zugleich wird argumentiert, dass parteiinterne Quoten in Deutschland zwar die deskriptive Repräsentation von Frauen steigern können, aber ihr Effekt innerhalb der verschiedenen Parteien aufgrund der teilweisen Nichterfüllung hinterfragt werden muss (Ahrens/Lang 2023: 97). Dass neben Parteiquoten parteiinterne Faktoren wie Fördermaßnahmen, Satzungsregularien und parteipolitische Gatekeeper*innen eine große Rolle bei der Erklärung der Repräsentation von Frauen spielen, konnte bereits Ruf (2019) für Parteien in Baden-Württemberg zeigen. Die Bedeutung der innerparteilichen Ebene, wo neben dem Verhältniswahlsystem (männliche) Amtsinhaber Plätze für Direktmandate über die Mehrheitswahl blockieren, zeigt, wie komplex die Interaktion von parteiinternen Quotenregelungen bei Listenaufstellungen, der Kandidat*innenauswahl und dem Wahlsys-

tem sein können und wie sich institutionelle, kulturelle und politische Hürden innerhalb der Parteien Frauen in den Weg stellen können (Ahrens/Lang 2023). Diese aufzubrechen bleibt eine Herausforderung.

Neben dieser Fehlfunktion von Parteiquoten stoßen Frauen in Deutschland bereits an der Parteibasis auf Hindernisse (Höhne 2020b: 125). So betont Höhne (2020b) für die Bundestagswahl, dass schon beim Parteieintritt ein starkes Geschlechtergefälle zuungunsten von Frauen besteht, erfolgreiche Kandidatinnen aber nicht weniger Zeit oder Engagement aufbringen als ihre Kollegen. Manow und Flemming (2012: 776) und ebenso Ahrens und Lang (2023) heben hervor, dass erfolgreiche Bundestagskandidaturen von Frauen häufiger über Landeslisten als über Direktkandidaturen erfolgen, wo Parteien die Repräsentation stärker steuern können. Schindler (2020: 46) stellt fest, dass bei der Vorauswahl von Kandidat*innen für Bundestagswahllisten die eigentlichen Vorwahlprozesse kaum über die gesetzlichen Vorgaben hinaus in den Satzungen geregelt sind, und bestätigt damit die Annahme von Höhne (2020a). Damit wird der große Spielraum bei der Kandidat*innenauswahl deutlich, den die Parteien haben.

Da auf Kreis- und Ortsebene, verglichen mit den Listenaufstellungen auf Landesebene, deutlich weniger Transparenz und mehr Spielraum bei der Kandidat*innenaufstellung für die Funktionsträger*innen besteht, rücken auch die Gatekeeper*innen, ihre geschlechtsspezifischen Selektionsmechanismen und die Ambitionen der potenziellen Kandidat*innen stärker in den Fokus. Es wird vermutet, dass klassische Auswahlkriterien Männer deutlich häufiger bevorzugen, da stereotype Kriterien als Erfolgsvoraussetzung oder notwendiges Bewerbungskriterium angesehen werden (Pruysers/Blais 2017). Ruf (2019) konnte außerdem für kommunale Listenaufstellungen in Baden-Württemberg zeigen, dass Frauen mehr Frauen rekrutieren als Männer.

Ein weiteres Thema sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Ambitionen der Kandidat*innen, die vorwiegend strukturell bedingt sind. Demnach wird Frauen grundsätzlich weniger Interesse zugeschrieben, für ein Amt zu kandidieren (Lawless/Fox 2005; Pruyers/Blais 2017), auch weil es institutionelle Machtungleichgewichte in den Gremien, Parlamenten und Parteien es Frauen schwerer machen, wie Ruf (2021) für Ratsfrauen in Baden-Württemberg zeigen konnte. Frauen merken zudem an, dass ihnen häufig elementare Ressourcen wie Zeit und Geld für politisches Engagement fehlen (Verge/Claveria 2016). Höhne (2020a) zeigt für Deutschland, dass selbst aussichtsreiche Kandidatinnen mehr Erfahrung mitbringen müssen. Andere sehen den Knoten bereits bei der Auswahl und Rekrutierung der Kandidat*innen. So hält Davidson-Schmich (2006: 18f.) fest, dass in Deutschland zwar ebenfalls eine Ambitionsücke bei Politikerinnen besteht, Parteiquoten diese zum Teil aber ausgleichen, indem ambitioniertere Frauen über Wahllisten und teilweise Parteiquoten zur Kandidatur gebracht werden. Pfanzelt und Spies (2019: 45) stellen für junge Frauen in Deutschland fest, dass diese eher abseits der politischen Institutionen politisch partizipieren und Männer stärker die klassischen Institutionen nutzen.

Es spricht viel dafür, dass auch in Deutschland eine strukturell bedingte Diskrepanz in den Ambitionen von Kandidat*innen festzustellen ist, Gatekeeping-Effekte bestehen, Parteien im Vorwahlprozess großen Gestaltungsspielraum haben und Parteiquoten nur bedingt wirken. Dort, wo es keine Parteiquoten gibt oder deren Umsetzung effektiv blockiert wird, fällt die Ambitionsücke strukturell bedingt größer aus und wird durch

mögliche Gatekeeping-Effekte verstärkt. Dies baut neben den institutionellen Hürden zusätzliche einstellungsspezifische Hürden auf, weshalb Parteien mit Non-Quota-Maßnahmen ihre Mechanismen dahingehend auch (in unterschiedlichem Maße) anpassen. Diese Perspektiven miteinander zu verbinden ist zentral, um die innerparteilichen Hürden für eine höhere Repräsentanz von Frauen in Parteien und auf Wahllisten abzubauen (Bjarnegård/Kenny 2015).

3 Nichterfüllung von Quoten und Non-Quota-Strategien

Parteiquoten gelten als die wirksamsten Mechanismen, um Gleichstellung in Parteien und auf Parteilisten zu erreichen (Ahrens/Lang 2023). Dabei geht es auch um den grundlegenden institutionellen Wandel¹, den Quoten anstoßen können (Franceschet et al. 2012). In Deutschland sind Parteien die zentralen Akteur*innen in Repräsentationsfragen, da es keine gesetzliche Geschlechterquote gibt (Ahrens/Lang 2023: 96). Bestimmte Parteien machen mehr Angebote an (potenzielle) Kandidat*innen, um Geschlechtergleichheit zu forcieren, als andere und um Hürden in der Kandidat*innenauswahl zu überwinden. Das lässt sich exemplarisch an den Quotenregelungen der Parteien ablesen. Gleichzeitig adressieren parteiinterne Quoten für Wahllisten ein zentrales Problem in Deutschland nicht: die Dominanz von (männlichen) Amtsinhabern unter den Kandidat*innen in den Wahlkreisen. Dass dies bisher nicht durch Quoten für die Wahlkreiskandidaturen aufgebrochen werden konnte, darin sehen Ahrens und Lang (2023: 101f., 105) einen zentralen kulturellen und institutionellen Widerstand, der sich in unterschiedlichem Maße durch alle Parteien zieht und Veränderungen blockiert.

Lediglich Linke und Grüne sehen Quoten als essenziell für ihre Partei an (Ahrens et al. 2020). So stehen Linke und Grüne mit ihren festen Geschlechterquoten für Wahllisten von 50% vor der SPD mit einer 40%-Quote für Listenplätze und den Unionsparteien mit einer freiwilligen Quote von 33% für Listenplätze. Während Grüne und SPD eine Umgehung ihrer Quoten durch Parteistatuten erschweren und effektiv sanktionieren können, trifft dies für die Unionsparteien, FDP, Freien Wähler und die Linke abgestuft nicht zu. Auf institutioneller Ebene versagt die Wirkung von Quoten in Wechselwirkung mit dem Wahlrecht und den Parteistatuten (Ahrens/Lang 2023: 105), da bei Letzteren vor allem feste Sanktionsmechanismen fehlen. Damit besteht eine institutionelle Blockade sowohl bei der Umsetzung als auch bei der fehlenden Absicherung durch effektive Sanktionsmechanismen bei ihrer Implementierung (Ahrens/Lang 2023: 105).

Erzeel und Celis (2016) konnten für 14 europäische Länder, darunter Deutschland, feststellen, dass linke Parteien mehr für die Repräsentation von Frauen tun, aber auch konservative Parteien die innerparteiliche Förderung in den Fokus nehmen. Anekdotisch kann hier das Programm der CDU Baden-Württemberg, „Frauen im Fokus“, genannt werden, mit dem die Geschlechtergerechtigkeit durch verschiedene innerparteiliche Maßnahmen adressiert werden soll, abseits von Quoten. Insbesondere die Einführung von weichen Maßnahmen und unverbindlichen und kaum institutionalisierten

1 Institutioneller Wandel bezieht sich hier in Anlehnung an Kenny (2013) auf den Prozess der Kandidat*innenauswahl in Parteiinstitutionen und wie dessen zugrunde liegende Geschlechternormen, formelle und informelle Regeln und Strukturen verändert werden können.

Zielvorgaben wird von Verge (2018) in ihrem spanischen Untersuchungsraum als Methode identifiziert, die Akteur*innen in Parteien der Mitte oder rechts der Mitte verstärkt nutzen, um effektive Maßnahmen und die möglichen politischen Kosten einer Quote zu vermeiden. Krook (2016) nennt als Gründe dafür, dass männlich dominierte Parteiennetzwerke auf lokaler Ebene gerade bei der Einführung stark institutionalisierter und verbindlicher Maßnahmen um ihre Mandate und Ressourcen fürchten. Ahrens und Lang (2022) können für die CDU zeigen, dass die Mitglieder mehrheitlich Quoten und aktiven Fördermaßnahmen skeptisch gegenüberstehen, und legen in einem weiteren Beitrag (Ahrens/Lang 2023: 103) nahe, dass die Unionsparteien ihre freiwillige Quote für Listen erfüllen können, weil Männer stets über sichere Direktkandidaturen in die Parlamente einziehen, und liefern damit einen Hinweis für die Annahme eines latenten Widerstands gegen innerparteiliche Maßnahmen. Grundsätzlich könne festgehalten werden, dass Parteien links der Mitte stärker an Quoten und ihrer Durchsetzung festhalten als andere Parteien (Ahrens/Lang 2023: 107). Dennoch müssen alle Parteien auf relevante Gruppen und neue Themen reagieren, sich positionieren und Angebote an die Gruppen machen, um sie in die Parteiorganisation zu integrieren (Kittilson 2006: 32). Was auch in Deutschland mit verschiedenen Programmangeboten, Kampagnen, teilweise Quotenregelungen und Non-Quota-Strategien passiert. Gerade bei Non-Quota-Strategien sind zahlreiche Abstufungen zwischen verbindlichen und unverbindlichen Regelungen möglich.

Auch wenn Quoten in Parteien die wirksamsten Mechanismen sind, um Gleichstellung in Parteien und auf Parteilisten zu erreichen, nutzen Parteien Non-Quota-Strategien, die unter der Schwelle von Quoten liegen. Dies bietet auch immer ein offenes Fenster, um effektive Maßnahmen zu blockieren. Die Gründe dafür sind wie beschrieben vielfältig. Im Ergebnis könnten aber Parteien des Spektrums in der Mitte oder rechts der Mitte, die der Frauenförderung eher skeptisch gegenüberstehen, gleichzeitig aber auf die Frage der Geschlechtergerechtigkeit in ihrer Parteiorganisation reagieren müssen, auf eher unverbindliche Non-Quota-Strategien und unverbindliche Sanktionsmaßnahmen bei Nicht-Erfüllung zurückgreifen. Umfassend und effektiv angewandt, können sie aber eine Möglichkeit sein, um einen institutionellen Wandel einzuleiten, Parteiquoten zu begleiten und den Pool an Kandidat*innen zu füllen. Welche Kriterien dafür greifen müssen, wird im nächsten Abschnitt erläutert.

4 Non-Quota-Strategien – Analysekriterien

Non-Quota-Strategien wirken meist indirekt, da sie nicht unmittelbar zu einer Erhöhung der Repräsentation von Frauen führen. Vielmehr tragen sie dazu bei, einen institutionellen Wandel in den Parteiorganisationen herbeizuführen, den männlich dominierten Parteialltag aufzubrechen und die Wahrnehmung und Reaktionen der politischen Akteur*innen zu verändern. Sie können Parteiquoten und gesetzliche Geschlechterquoten ergänzen. Zusammen bilden sie das Spektrum der Möglichkeiten einer Partei, Frauen zu stärken und sie mit den notwendigen Netzwerken, Kenntnissen und Strategien für eine Kandidatur auszustatten, aber auch eine Basis, auf die sich Akteur*innen, die Geschlechtergleichheit in den Parteiorganisationen vorantreiben, beziehen können.

Non-Quota-Strategien sind die Gesamtheit aller formellen und informellen parteiinternen Maßnahmen (abgesehen von festen Quoten), die sich vor allem an (potenzielle) Kandidatinnen richten (Krook/Norris 2014: 6). Dazu werden vier Bereiche aufgezählt:

1. Plattformen wie Frauengremien, die sich ausschließlich an Frauen richten.
2. Weiche Maßnahmen, die in den Parteistatuten und in Beschlüssen für die Arbeit der Parteigremien und -strukturen verankert sind.
3. Rekrutierungsinitiativen, Kampagnen, Mentoringprogramme und andere Programme, die Kompetenzen aufbauen.
4. Die Mobilisierung parteiinterner Ressourcen, wie vor allem Geld, aber auch Personal und Zeit.

Studien zu Non-Quota-Strategien sind rar und fokussieren meist auf einzelne Aspekte (Kreitzer/Osborn 2019; Piscopo 2018; Sanbonmatsu 2015). Im internationalen Vergleich werden am häufigsten Trainings- und Mentoringprogramme sowie Frauengremien analysiert. Welche Rolle Non-Quota-Strategien bei deutschen Landesparteien und der Erklärung des Frauenanteils spielen können, zeigt Ruf (2019) für Wahllisten in Baden-Württemberg. Demnach ist es häufig eine Frage innerparteilicher Dynamiken, ob eine Frau für ein Amt kandidiert. Diese wird durch verschiedene Mechanismen von Non-Quota-Strategien und einer geschlechterverzerrten Auswahl durch Gatekeeper*innen stark beeinflusst. Allerdings schlüsselt Ruf die Non-Quota-Strategien nicht einzeln auf. Im Gegenzug kann Verge (2018) für spanische Parteien Maßnahmen identifizieren, die in Kombination mit einem geringen Wissen der Parteiorganisationen über deren Funktionsweise zu einer ineffizienten Umsetzung beitragen und somit durch „passiven Widerstand“ (Verge 2018: 245) nicht effektiv greifen und die Förderung letztlich sogar blockieren. Auch wenn Zweifel an der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen bestehen und die Effekte nicht immer eins zu eins auf deutsche Parteien übertragen werden können, gibt es deutliche Hinweise darauf, dass unterschiedlichste Non-Quota-Strategien in ihrer Gesamtheit einen Wandel hin zu mehr Repräsentation anstoßen und in Deutschland einen positiven Effekt auf eine höhere Repräsentation von Frauen auf Wahllisten haben können.

4.1 Frauengremien

Frauengremien bieten die Möglichkeit, Kompetenzen auszutauschen, politische Präferenzen in einem geschützten Raum zu formulieren, sich zu organisieren und zu vernetzen (Celis et al. 2014; Krook/Norris 2014: 10). Gerade stark formalisierte, institutionalisierte und integrierte Gruppierungen mit Vetomöglichkeiten können einen großen Einfluss auf Parteistrukturen und Policies ausüben. In Satzungen und Machtstrukturen verankert, können Mitglieder von Frauengremien geschlechtsspezifische Anforderungen an Parteien und Gliederungen durchsetzen, auch mit dem Anspruch, geeignete Kandidat*innen zu rekrutieren. Während Pruyers et al. (2017: 224) den positiven Effekt nicht nachweisen können, identifiziert Verge (2018: 245) Frauengremien und deren Aktionspläne in spanischen Parteien als sehr relevant. Auch Kittilson (2011) bestätigt den allgemeinen positiven Effekt, den Frauengremien haben können.

Childs und Kittilson (2016: 606) zeigen, wie Frauengremien kategorisiert werden können:

- Grad der Institutionalisierung: Im Vordergrund stehen die Art und Weise der Konstituierung und Ausstattung, der Grad der Eigenständigkeit (Stellung gegenüber anderen innerparteilichen Gruppen) und die Positionierung auf einem Kontinuum zwischen Marginalisierung und Integration.
- Macht: Hier geht es vor allem um die Frage der eigenständigen Politikgestaltung und Vetomöglichkeiten. Welche Garantien gibt es für ihre repräsentative Vertretung in der Partei und auf den Wahllisten?
- Accountability: Hier geht es um die Frage, wem sie Rechenschaft schuldig sind: Mandatsträger*innen, weiblichen Parteimitgliedern oder Wählerinnen.

4.2 Weiche Maßnahmen

Weiche Maßnahmen sind Zielvorgaben, Maßnahmen und Empfehlungen, die die Aufmerksamkeit auf die Gleichstellung der Geschlechter lenken sollen und meist mögliche Wege zur Problemlösung aufzeigen. Häufig setzen sie im Bereich der Rekrutierung an oder adressieren die strukturell bedingte Ambitionslücke. Weiche Maßnahmen begleiten die Programmatik der Parteien, können eine geschlechtergerechte Sprache in Programmen und Reden sein (Lovenduski 2005) oder eine Evaluation der Parteiarbeit, wenn daraus Empfehlungen für die Zukunft abgeleitet werden. Sie können Ziele sein, die in den Satzungen und Statuten der Parteien fest oder unverbindlich verankert werden (Krook/Norris 2014: 11). Paritätisch besetzte Redelisten auf Parteitag, Frauenforen, die einen geschlossenen Debattenraum nur für Frauen auf Parteitag bieten, oder paritätisch besetzte Vorstände sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf Parteitag oder der Ausschluss bestimmter Tageszeiten für Sitzungen sind Beispiele für Maßnahmen und Ziele, die in Satzungen und Statuten verankert sind. Hier wird sehr deutlich, dass innerhalb der Gruppe der weichen Maßnahmen erhebliche Unterschiede bestehen, wie auch in deren Wirkung (direkt/indirekt). Weiche Maßnahmen können auch eine Methode sein, um feste Quotenregelungen und mögliche politische Kosten zu vermeiden, und können ein Zeichen für einen latenten Widerstand gegen die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit sein (Verge 2018). Klar ist aber, dass sie zumindest die Sichtbarkeit von Frauen in den Parteien erhöhen (Lawless/Fox 2005; Lovenduski 2005: 92) und dazu beitragen können, die Ambitionslücke weiter zu schließen.

Die Wirkung von weichen Maßnahmen hängt vom Grad ihrer Institutionalisierung und Regulierung ab (Childs/Kittilson 2016). So macht es einen Unterschied, ob Frauenforen auf Parteitag abgehalten werden können, wie leicht diese eingesetzt oder blockiert werden können (Regulierungstiefe) und ob dies satzungsmäßig verankert oder unverbindlicher geregelt ist (Institutionalisierung). Frauenforen können beispielsweise bei den Grünen bei Listenaufstellungen abgehalten werden und damit einen direkten Einfluss auf eine Listenaufstellung haben. Wenn alternierende Redner*innenlisten zur Programmatik einer Partei gehören, wirken diese nicht direkt auf die Listenvahl, tragen aber zum institutionellen Wandel bei, indem sie die Sichtbarkeit von potenziellen Kandidat*innen erhöhen. Abgeleitet aus der Literatur können weiche Maßnahmen fol-

gende Bereiche umfassen und werden nach Regelungstiefe und Institutionalisierungsgrad bewertet:

- Geschlechtergerechte Sprache in Programmen und Reden.
- Evaluation und Handlungsempfehlungen für die Zukunft durch Gender-Aktionspläne, Evaluationsgremien, Gleichstellungsberichte.
- Unverbindliche Zielvorgaben in Satzungen und Statuten wie Soll- oder Kann-Regelungen, z. B. auch Zielvorgaben bei der Einstellung von Personal.
- Geschlechtersensible Redelisten, z. B. paritätische Redelisten bei Parteitag, aber auch Frauenforen.
- Ausschluss bestimmter Tageszeiten für Sitzungen sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf Parteitag.

4.3 Kompetenzförderung

Rekrutierungsinitiativen, parteiinterne Kampagnen und Mentoringprogramme bieten gezielt die Möglichkeit, Frauen mit Netzwerken, Ressourcen und Fähigkeiten auszustatten und die strukturell bedingte Ambitionsücke zu schließen (Gordon et al. 2021: 4; Sweet-Cushman 2019; Krook/Norris 2014). Dadurch kann das Gleichstellungsbewusstsein in der gesamten Parteiorganisation gestärkt werden. Gleichzeitig können sie, ähnlich wie weiche Maßnahmen, die Sichtbarkeit erhöhen und durch Mentoringprogramme die Netzwerkbildung fördern.

All diese Maßnahmen richten sich an potenzielle Kandidatinnen, an Rekrutierte und an Rekrutierende. Rekrutierungsinitiativen oder Mentoringprogramme nur für Frauen sollen den Pool an geeigneten Kandidatinnen für politische Ämter vergrößern. Sie bieten eine tragfähige und persönliche Basis für die Kompetenzförderung, da sie gezielt die Bedürfnisse der Mentees mit den Erfahrungen und dem Wissen der Mentor*innen verbinden und sehr gezielt fördern, auch im Sinne von Vorbildern (Sweet-Cushman 2019: 860). Krook und Norris (2014: 11) argumentieren, dass dies auf den Fähigkeiten der Frauen aufbaut, ihnen das nötige Handwerkszeug vermittelt, sie motiviert und ihnen gleichzeitig weitere nützliche Kommunikationsfähigkeiten vermittelt. Kontinuierliche Mentoringprogramme sind wichtig für eine höhere Repräsentation, gerade weil Frauen häufiger gefragt werden müssen, bis sie kandidieren (Gordon et al. 2021: 20; Sanbonmatsu 2015). Trainingsprogramme sind jedoch kein Allheilmittel und viele strukturelle Hürden werden dadurch nicht abgebaut oder überwunden (Thomsen/King 2020; Piscopo 2018). Kreitzer und Osborn (2019) betonen, dass der Zugang zu Trainings und Programmen für alle Frauen gegeben sein muss, um Barrieren abzubauen.

Bei Kompetenzförderung geht es nicht um Institutionalisierung oder Regelungstiefe. Es handelt sich um lose, meist zusätzliche Angebote, die sich in Kontinuität und Dauer, Häufigkeit, Größe (Kleingruppe, Großgruppe) und Zugang (offen für alle Frauen, nur für Kandidatinnen oder unabhängig von einer Parteimitgliedschaft) unterscheiden. Sie stellen insofern eine Besonderheit dar, als sie meist nicht in den Parteistatuten verankert sind, sondern ad-hoc initiiert werden:

- Mentoringprogramme, in denen Frauen feste oder wechselnde Mentor*innen zur Seite stehen und die mit Praktika, Shadowing (Kurzzeitpraktikum), Veranstaltungsbesuchen, aber auch Programmen zum Kompetenzaufbau kombiniert werden können.

- Spezielle Rekrutierungsinitiativen, die sich nur an Frauen richten und auf verschiedenen Ebenen stattfinden können.
- Spezialisierte Programme zum Kompetenz- oder Kampagnenaufbau, wie Workshops zum sicheren Auftreten und Verhandeln sowie Sprach- und Redetrainings.

4.4 Finanzierung für Frauen

Parteiinterne Ressourcen, wie vor allem Geld (aber indirekt auch Personal und Zeit, die Geld kosten), zielen darauf ab, Frauen Zugang zu einem finanziellen Netzwerk zu verschaffen. Frauen haben häufiger weniger (finanzielle) Ressourcen als Männer, sei es, weil Männer durch ein höheres Einkommen eher in der Lage sind, zu sparen, um zu kandidieren, oder einen Kredit zu bekommen, oder weil Frauen oft zusätzliche Kosten haben, wie etwa für die Kinderbetreuung (Krook/Norris 2014: 2). Hellwege (2021) argumentiert, dass Frauen mit geringerem Haushaltseinkommen weniger Ressourcen für politisches Engagement aufbringen können. Insbesondere alleinerziehenden Frauen fehlt häufig die finanzielle Basis. Eine zusätzliche Finanzierung von Kinderbetreuungszeiten oder Geld für Wahlkämpfe von Kandidatinnen deckt daher zusätzliche Kosten ab, die für manche Frauen oft erst die Voraussetzung für ein politisches Engagement sind (Gordon et al. 2021: 20). Dabei kann es sich um gestaffelte Beiträge oder die Befreiung von Mitgliedsbeiträgen handeln. Gordon et al. (2021: 18) betonen beispielsweise für die USA die Bedeutung gezielter finanzieller Unterstützung und von direkten Zahlungen für den Wahlkampf sowie für die zusätzlichen Kosten, die durch eine Kandidatur oder ein politisches Engagement entstehen können. Auch wenn der finanzielle Aufwand, um in den USA zu kandidieren, deutlich höher ist als in Deutschland, investieren auch hier Kandidat*innen private finanzielle Mittel in ihre Kandidatur.

Direkte Finanzierungsinstrumente unterscheiden sich im Grad der Institutionalisierung und Regelungstiefe, vor allem in der Höhe der Gelder und auf welcher Ebene diese ausgezahlt werden (nur Funktionär*innen in Landesvorständen oder auch auf Kreis- oder Ortsebene):

- Wahlkampffinanzierung, entweder über direkte finanzielle Zuwendungen oder über die Bereitstellung von Personal.
- Finanzierung/Erstattung von Betreuungskosten.
- Gestaffelte Mitgliedsbeiträge bis hin zur Beitragsbefreiung.

5 Daten, Operationalisierung und Kodierregeln

Die Non-Quota-Strategien der Parteien in den Bundesländern wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2015) von 250 online recherchierten Dokumenten und eines deduktiv hergeleiteten Kategoriensystems in MAXQDA (Kuckartz 2014) kategorisiert. Stichtag für die Erhebung war der 1. August 2022. Die Untersuchung umfasst alle Parteien, die in der Regel in den Landesparlamenten vertreten sind (CDU, SPD, Grüne, CSU, FDP, AfD, Die Linke, Freie Wähler, SSW). Satzungen und Geschäftsordnungen bilden den Kern der Untersuchung. Darüber hinaus wurden Dokumente wie Broschü-

ren, Veranstaltungseinladungen, Gleichstellungsberichte und Parteitagsbeschlüsse zur Frauenförderung ausgewertet, die online recherchierbar waren.

Das Kategoriensystem wurde unter Verwendung des Schemas von Krook und Norris (2014) sowie des aktuellen Forschungsstands zu Fördermaßnahmen von Parteien erstellt. Es wurden Kodierregeln festgelegt und ein Kodierbuch angelegt. Kodieranweisungen wurden für die kleinste und größte Einheit der Analysekriterien formuliert sowie dass sich wiederholende Stellen nicht mehrfach kodiert werden. Die Kategorien sind nicht immer trennscharf, aber die Zuordnung erfolgt einheitlich. So wird die Finanzierung eines Kinderbetreuungsplatzes der Kategorie Finanzierung zugeordnet, während die Kinderbetreuung auf einem Parteitag als weiche Maßnahme kodiert wird. Mittels Pre-Tests wurden Kategorien und Kodierregeln präzisiert. Die Intrakoderreabilität beträgt 76,09%, was über der empfohlenen Koderreabilität von mindestens 70% liegt (Heindl 2015: 326). Ein genauer Vergleich zeigt auf, dass in der Regel keine abweichende Punktevergabe, sondern ein anderer Kodierbereich ausgewählt wurde. Teilweise wurden Textstellen zusammengefasst oder kleinteiliger kodiert, aber die Gesamtpunktzahl ist in der Regel identisch oder weicht um 0,5 Punkte ab. Da es sich um eine überschaubare Analyse mit wenigen relevanten Textstellen (im Verhältnis zum Textumfang) handelte, die Fälle gut zuzuordnen waren und es kaum Grenzfälle gab, waren keine umfassenderen, allgemeinen Kodieranweisungen notwendig. Hilfreich war, dafür in der Pretest-Phase zunächst schwer zuordenbare Textstellen in einer Kategorie („Baustelle“) zu sammeln.

Die Parteidokumente wurden entlang den vier Kategorien in einem Punktesystem von 0 bis 3 kodiert (Abstufung 0,5). Zunächst wurden alle Maßnahmen entsprechend den Analysekriterien aus den vier Bereichen kodiert.² In einem zweiten Schritt wurde für jede Landespartei eine Gesamtpunktzahl in den vier Bereichen vergeben. Es wird nicht der Durchschnitt der zuvor kodierten Häufigkeiten berechnet, da dieser lediglich aufgrund der Anzahl der kodierten Stellen einen ungültigen Schluss auf den Inhalt der Maßnahmen ziehen würde.

6 Deskriptive Auswertung

Die Non-Quota-Strategien der Parteien in den deutschen Bundesländern werden im nächsten Schritt in einer Gesamtübersicht und anschließend einzeln beschrieben. Die Werte werden mittels Boxplots dargestellt, welche eine grafische Zusammenfassung der Datenverteilung in Quantilen darstellen. Die horizontalen Linien repräsentieren jeweils 25 Prozent der Werte, während die horizontale Linie innerhalb des Boxplots den Median darstellt. Ausreißer sind außerhalb der Boxplots gekennzeichnet. Die Punktzahlen im Text sind Mittelwerte.

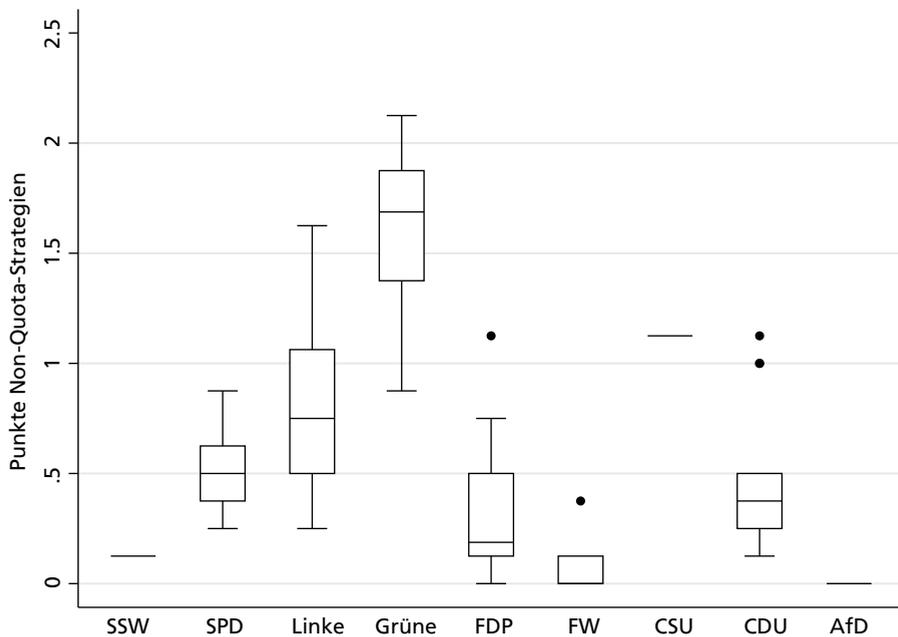
2 Siehe Online-Anhang Tabelle 5: https://doi.org/10.3224/gender.v17i1.10_Anhang

6.1 Gesamtübersicht der Non-Quota-Strategien

Die Non-Quota-Strategien der Parteien in den deutschen Bundesländern werden im nächsten Schritt mittels Boxplots dargestellt, die eine grafische Zusammenfassung der Datenverteilung in Quantilen zeigen. Die horizontalen Linien repräsentieren jeweils 25 Prozent der Werte, während die horizontale Linie innerhalb des Boxplots den Median darstellt. Ausreißer sind außerhalb der Boxplots gekennzeichnet. Die Punktzahlen im Text sind Mittelwerte.

In Abbildung 1 wird die Verteilung der Gesamtwerte über alle vier Bereiche der Non-Quota-Strategien ersichtlich. Fast alle Parteien formulieren in ihren Satzungen Geschlechterparität als Ziel, schneiden aber sehr unterschiedlich ab. So liegen die Grünen mit 1,62 deutlich vor der CSU mit 1,13, die nur einen Wert aufweist, da sie auf Bayern beschränkt ist. Dahinter liegen deutlich die Linke (0,80), die SPD (0,49), die CDU (0,33), die FDP (0,30), der SSW (0,13), die FW (0,05) und die AfD mit 0 Punkten. Es gibt jedoch auch bei der FDP, den Freien Wählern und der CDU deutliche Ausreißer nach oben, meist aufgrund von zusätzlichen Angeboten im Rahmen von Mentoringprogrammen. Die Grünen zeichnen sich besonders durch die Verbindlichkeit ihrer Maßnahmen, den Grad der Institutionalisierung und die vorhandenen Vetomöglichkeiten aus. In Parteien, in denen Parteiquoten nur begrenzt wirken oder gar nicht vorhanden sind, sind auch die Regelungen zu Non-Quota-Strategien kaum ausgeprägt, wenig institutionalisiert und kaum mit Vetomöglichkeiten versehen. Abgesehen von den Grünen – und zu einem gewissen Grad den Linken – fügen sich die Non-Quota-Strategien der anderen Parteien kaum mit verbindlichen Maßnahmen und Vetomöglichkeiten in die Satzungen und Programme ein. Dies spiegelt die Erkenntnisse aus der Literatur zu Parteiquoten in Deutschland wider: Parteien links der Mitte setzen stärker auf Parteiquoten und deren Durchsetzung als Parteien der Mitte oder rechts der Mitte, was sich auch im Umgang mit Non-Quota-Strategien zeigt. Hier mangelt es den Parteien der Mitte und rechts der Mitte an verbindlichen, stark institutionalisierten, satzungsverbrieften Regelungen. So schneidet die CSU vor allem dort gut ab, wo Sanktions- und Vetomöglichkeiten kaum vorhanden sind, wie bei unverbindlichen Zielvorstellungen und Mentoringprogrammen, während Frauengremien in der CSU zwar etabliert, aber eher marginalisiert sind und somit nicht umfassend in den Parteiapparat integriert werden. Damit scheint sich die Annahme von Verge (2018) und Ahrens und Lang (2022, 2023) zu bestätigen: Parteien der Mitte und rechts der Mitte nutzen verstärkt unverbindliche Maßnahmen ohne Vetomöglichkeiten, was als Zeichen des latenten Widerstands gegen Geschlechtergleichheit gesehen werden kann, und um effektive Maßnahmen und die möglichen politischen Kosten einer Quote zu vermeiden.

Abbildung 1: Gesamtpunkteübersicht der Non-Quota-Strategien der Parteien in Boxplots



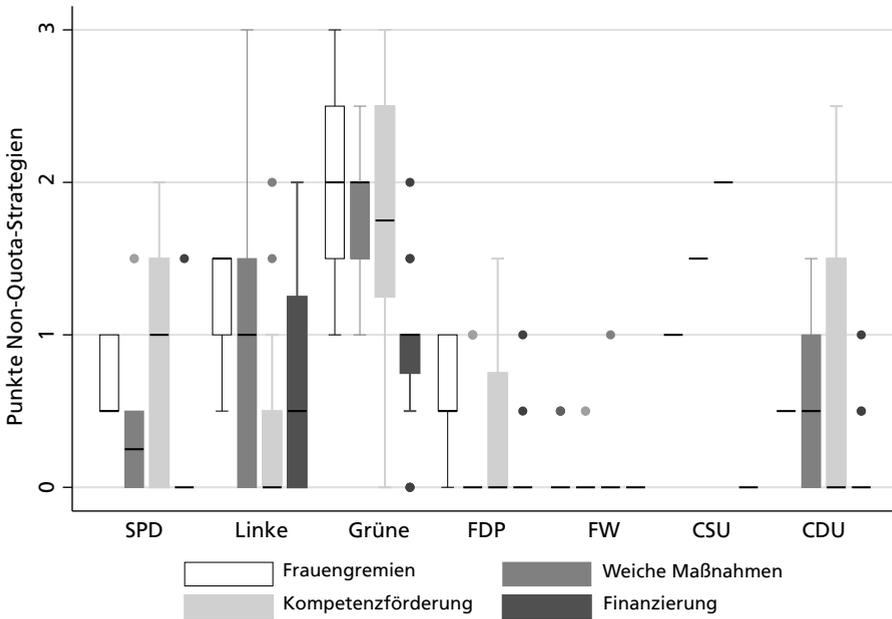
Quelle: eigene Darstellung. Grafik erstellt mit Stata.

6.2 Frauengremien

Abbildung 2 zeigt die Teilaspekte nach Parteien. Bei den Satzungsregelungen zu Frauengremien erreichen der SSW und die AfD jeweils 0 Punkte. Es folgen die Freien Wähler (0,09), die CDU (0,5), die FDP (0,56) und die SPD (0,66). Die höchsten Ergebnisse erzielen die CSU (1), die Linke (1,31) und die Grünen (2). Bei den meisten Parteien sind Frauengremien eher marginalisiert als mit weitreichenden Befugnissen und Vetomöglichkeiten in die Parteistrukturen integriert. Gerade stark formalisierte, institutionalisierte und integrierte Gruppierungen können aber einen großen Einfluss auf Parteistrukturen und Policies ausüben. Mit in Satzungen und Machtstrukturen fest verankerten Vetomöglichkeiten können Mitglieder von Frauengremien geschlechtsspezifische Anforderungen an Parteien und Gliederungen durchsetzen, auch mit dem Anspruch, geeignete Frauen zu rekrutieren. Dies trifft für die deutschen Landesparteien überwiegend nur auf die Grünen und nicht für Parteien der Mitte und rechts der Mitte zu. Somit bestätigt sich auch hier erneut das Bild aus der Forschung. Bei Parteien der Mitte und rechts der Mitte wird auch hier auf verbindliche Maßnahmen, klare Regelungen und stark verbrieftete Einflussmöglichkeiten verzichtet und damit bewusst auf eigenständige, gut integrierte Frauengremien, die bei der Förderung von Frauen und ihren Anliegen einen Unterschied machen können.

Beispielhaft sind Frauengremien in den Grünen Landesparteien üblicherweise stark institutionalisiert und integriert und können durch eigene Policies Einfluss ausüben. Sie sind den weiblichen Parteimitgliedern rechenschaftspflichtig und haben klar formulierte Vetorechte. Finanziell sind sie jedoch von den Landesparteien abhängig. In der Grünen-Partei haben Frauengremien eine lange Tradition, wie beispielsweise im Landesverband Berlin (3,0 Punkte). Die Frauenvollversammlung kann eigenständig in ihren Angelegenheiten Entscheidungen treffen, bestimmt die geschlechterpolitischen Leitlinien der Landespartei und kann bei Parteiwahlen Stimmen abgeben und somit als eigene Gruppierung mit Personalvorschlägen innerhalb der Partei auftreten. Falls Satzungsänderungen anstehen, müssen auf Wunsch Vertreterinnen gehört und zusätzlich kann über Frauenforen ein Vetorecht ausgeübt werden.

Abbildung 2: Punkteübersicht der Non-Quota-Strategien Frauengremien, weiche Maßnahmen, Kompetenzförderung und Finanzierung der Parteien in Boxplots



Quelle: eigene Darstellung. Grafik erstellt mit Stata. Ohne SSW und AfD in der Übersicht.

Allerdings verfügen die Gremien über kein eigenes Personal. Das Gremium wird gewählt und ist gegenüber den weiblichen Parteimitgliedern rechenschaftspflichtig. Gemäß der Satzung steht der Status der Frauengremien über dem anderer Parteigruppierungen. Somit sind die Frauengremien in Berlin stark institutionalisiert und integriert, sie machen eigenständige Politik, haben Vetomacht und sind ihren Mitgliedern verpflichtet. Damit fügen sich diese Regelungen in die allgemeine Programmatik der Parteien zu Parteiquoten und Geschlechtergleichheit ein.

6.3 Weiche Maßnahmen

Im Bereich der weichen Maßnahmen (Abbildung 2) liegt die einzige erfasste Regelung des SSW (0,5), wobei der SSW lediglich unverbindliche Ziele in Form von Soll- und Kann-Regelungen formuliert. Bei der FDP (0,19), der AfD (0) und den Freien Wählern (0,06) sind Bezüge zur Gleichstellung nicht oder kaum vorhanden, und wenn, dann mit sehr niedriger Regulierungstiefe. Dies passt zur Programmatik von FDP und Freien Wählern, die zwar grundsätzlich die Gleichstellung von Frauen unterstützen, in den Landesverbänden aber kaum oder keine Maßnahmen und Ziele formulieren und nicht auf Parteiquoten setzen. Die CSU (1,5) und die Grünen (1,84) sind hingegen bei weichen Maßnahmen Spitzenreiter. Während bei den Grünen die weichen Maßnahmen auf Parteiquoten, Sanktions- und Vetomöglichkeiten treffen, ist dies bei der CSU nicht der Fall. Bei der SPD (0,38), der Linken (0,88) und der CDU (0,67) sind deutliche Unterschiede zu verzeichnen, wobei die CDU-Landesverbände einen großen Bandbreitenbereich von 0 bis 1,5 Punkten aufweisen. Bei der Linken ist in einigen Landesverbänden die Kinderbetreuung auf Landesparteitagen in der Satzung festgeschrieben, in einigen Landesverbänden auf kommunaler Ebene. Eine geschlechtersensible Abfolge von Redelisten und Frauenforen auf Parteitag ist in fast allen linken Landesparteien fest verankert. Insbesondere FDP und CDU arbeiten hingegen mit Geschlechteraktionsplänen und Evaluierungsgremien, während die Linke zusätzlich umfassende Gleichstellungsberichte erstellt. FDP und CDU nutzen diese, um ihre Soll- und Kann-Regelungen zu evaluieren und Transparenz herzustellen. Jedoch erfolgen diese Regelungen meist außerhalb der Satzung und ohne Durchsetzungsmöglichkeiten, was eine mögliche Ablehnung der Gleichstellung und fester Quoten nahelegt. Grüne und Linke haben eine geschlechtergerechte Sprache in ihren Satzungen implementiert, ebenso einige Landesverbände der SPD. CDU-Landesverbände in jeder zweiten Region haben deutlich ambitioniertere Zielgrößen für weiche Maßnahmen formuliert als SPD-Landesverbände. Alles in allem bestätigt sich hier aber die Annahme, wonach Parteien der Mitte oder rechts der Mitte stärker auf unverbindliche Regelungen zurückgreifen.

In den letzten Jahren hat sich die CDU verstärkt auf die Förderung der Geschlechtergleichheit in ihren Parteiorganisationen ausgerichtet. Neben einer festen Quote von 40 Prozent für Vorstandsmitglieder ab 2024 und 50 Prozent ab 2025 sowie einer abgestuften Quote für die vorderen Listenplätze bei Listenaufstellungen wurde auf dem Bundesparteitag 2022 eine Reihe von Zielen beschlossen, die teils in der Satzung verankert, teils nur in Berichten festgehalten sind. Die meisten Landesverbände müssen diese Änderungen noch in ihre Landessatzungen übernehmen. Einige Änderungen treten erst nach einer mehrjährigen Karenzzeit in Kraft und müssen noch von Landesverbänden übernommen werden, sodass die geltende Landessatzung zu beachten ist, grundsätzlich aber die geänderte Bundessatzung miteinbezogen werden muss, soweit darauf verwiesen wird. Die Förderung von Frauen wird in der CDU Baden-Württemberg (1,5 Punkte) wie regionale Repräsentationsansprüche angestrebt und Kandidat*innenlisten können in einer geheimen Wahl nach dem Reißverschlussverfahren gewählt werden. Darüber hinaus wurde im Jahr 2012 ein Empfehlungsbericht erstellt. Er benennt Probleme und gibt unverbindliche Handlungsempfehlungen. Ein institutioneller Wandel wird aber nicht gefordert. Als mögliche Maßnahmen werden paritätisch besetzte Vorstände, Gre-

mien und Listen, kinderfreundliche Sitzungsgestaltung sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf Parteitaggen genannt. Feste Parteiquoten, stark institutionalisierte Rechte, Veto- und Sanktionsmöglichkeiten werden allerdings nicht angesprochen.

6.4 Kompetenzförderung und Finanzierungsinstrumente

Als Kompetenzförderung werden Mentoringprogramme, Rekrutierungsinitiativen oder spezialisierte Programme zum Kompetenz- oder Kampagnenaufbau, wie Redetrainings, von den Parteien angeboten. Abbildung 2 zeigt die Übersicht der Parteien: Grüne (1,72) und CSU (2) schneiden hier im Mittelwert am besten ab, wobei bei den Grünen Landesverbände auch mit 3,0 abschneiden. Erneut zeigt sich hier, dass Parteien der Mitte und rechts der Mitte durchaus Maßnahmen anbieten, diese aber eher im unverbindlichen Bereich wie bei Mentoringprogrammen. Dass eine große, mitgliedsstarke und finanzkräftige Landespartei wie die CSU kontinuierliche und langwierige Programme anbieten kann, dürfte nicht überraschen. Die SPD (0,84) folgt deutlich dahinter, gefolgt von CDU (0,5), FDP (0,38), Linke (0,34), FW (0,06), SSW (0) und AfD (0). Dabei weisen SPD (0,66), CDU (0,89) und vor allem die Grünen (0,93) die höchsten Varianzen auf. Bei fast allen Parteien werden im Rahmen der Kompetenzprogramme Fahrten in die Landtage und zu den Fraktionen in den Bundestag angeboten, um Netzwerke aufzubauen. So legte die SPD Baden-Württemberg Nachwuchsförderprogramme für Kommunalwahlen auf, die auch mehrfach angeboten wurden. Die Programme richteten sich auch an andere marginalisierte Gruppen. Als eines der wenigen Programme war der Zugang auch für Nicht-Mitglieder gegeben. Innerhalb des Programms konnten Fragen und Informationen über ein spezielles Onlineportal gestellt werden. Insgesamt ist dies ein zugängliches und kontinuierliches Programm, über dessen Fortsetzung es aber keine öffentlich zugänglichen Informationen gibt. Redetrainings oder Methodentrainings wie zum Kampagnenaufbau wurden nicht angeboten.

Ein in den Landesparteien kaum genutztes Instrument ist die Bereitstellung partei-interner Ressourcen wie Geld, Personal und Zeit (Abbildung 2). Am häufigsten werden hier Erstattungen von Kinderbetreuungskosten während politischer Mandate gewährt. In den meisten Fällen gelten diese Regelungen nur für bestimmte Sitzungen auf Landesebene. Nur selten finden solche Regelungen auf kommunaler Ebene Anwendung. Vor allem die Grünen (0,91) und die Linke (0,69) haben Regelungen verankert, die sich zum Teil im Grad der Beantragung (durch vorherigen Antrag) und in der Ebene, auf der eine Erstattung möglich ist, unterscheiden. Hinzu kommen gestaffelte Mitgliedsbeiträge für (alleinerziehende) Frauen bei der Linken. SPD (0,09), CDU (0,13) und FDP (0,09) bieten nur vereinzelt Regelungen in der Satzung an, meist die Erstattung von Kinderbetreuungskosten bei Parteitaggen.

7 Fazit

Mithilfe des Punktesystems konnten die Non-Quota-Strategien der Parteien erfasst sowie Frontrunner und Lücken identifiziert werden. Entgegen der Annahme setzen Parteien links der Mitte nicht immer stärker auf Non-Quota-Strategien als Parteien der

Mitte oder rechts der Mitte. Allerdings setzen Parteien links der Mitte stärker auf verbindliche Vorschriften und Vetomöglichkeiten, auch wenn jeder zweite Landesverband der SPD schlechter abschneidet als bei der CDU. Insgesamt haben alle Parteien noch Möglichkeiten, ihre Regeln besser zu verankern und Vetomöglichkeiten auszubauen. Insbesondere im Parteienspektrum der Mitte und rechts der Mitte sowie bei fast jedem zweiten Landesverband der SPD ist mehr Institutionalisierung, Integration und Regelungstiefe in Satzungen möglich. Allgemein verfestigt sich damit ein Bild: Dort, wo Parteien auf feste Quoten setzen und Gleichstellung im Querschnitt ihrer Programmatik adressieren, spiegelt sich dies auch in den Non-Quota-Strategien wider. Wo dies nicht geschieht, muss davon ausgegangen werden, dass der latente Widerstand gegen Geschlechtergleichheit größer ist und die Non-Quota-Strategien in ihrer Gesamtheit auch nur sehr bedingt wirken.

Die Untersuchung verdeutlicht, dass die Grünen bei den Non-Quota-Strategien die Frontrunner sind. Überraschenderweise gefolgt von der CSU, die dabei aber vor allem im Bereich unverbindlicher Maßnahmen wie Mentoringprogrammen und weichen Maßnahmen punkten kann. Erst dahinter kommen die Linke und die SPD sowie CDU, FDP, SSW und FW. Die AfD ist mit 0 Punkten Schlusslicht. Bei den Grünen sind Frauengremien durchweg stark ausgebaut, ihre Strukturen stringent in die Satzungen eingebunden, eng mit den Parteebenen verflochten und in die Programmatik und Parteitage eingewebt. Sie sind beispielhaft für andere Landesparteien, wenn es darum geht, eigene Regeln zu setzen und für Transparenz und Vetomöglichkeiten zu sorgen. Der Unterschied zur CSU, die in anderen Bereichen gut abschneidet, zeigt sich besonders im Hinblick auf die fehlenden Veto- und Sanktionsmöglichkeiten. Den CSU-Frauengremien fehlt es an zentralen formalisierten Einflussmöglichkeiten auf Parteistrukturen und Policies. Hier spiegelt sich die Erfahrung aus der Literatur zu Parteiquoten in Deutschland: Parteien der Mitte und rechts der Mitte thematisieren zwar Gleichstellung und formulieren Ziele, ihnen fehlt es aber grundsätzlich an verbindlichen, stark institutionalisierten und in Satzungen verbrieften Regelungen, um diese auch aktiv mit Maßnahmen zu begleiten.

Fast alle Parteien nutzen weiche Maßnahmen, wie alternierende Redelisten und Frauenforen, gendersensible Sprache (bei Parteien links der Mitte) sowie Geschlechtsaktionspläne mit Zielen und Evaluierungsgremien (bei Parteien der Mitte und rechts der Mitte). Dies sind alles Maßnahmen, deren Charakter sehr unverbindlich ist, die kaum Vetomöglichkeiten entfalten, aber zu einem institutionellen Wandel beitragen können, gerade in Kombination mit weiteren Maßnahmen und Parteiquoten, die allerdings nur bei Grünen und Linken auch effektiv greifen. Mentoringprogramme und Netzwerkbildung werden ebenfalls in fast allen Parteien angeboten, wobei Kontinuität und Häufigkeit zwischen den Landesverbänden teils stark variieren. Finanzierungsmöglichkeiten für Frauen gibt es nur wenige, und wenn, werden fast ausschließlich bei Grünen und Linken Betreuungsmöglichkeiten auf Landesebene für Vorstandsmitglieder angeboten. Hier zeigt sich eine zentrale Lücke bei allen Parteien.

Ein Manko dieser Arbeit liegt in der Online-Erhebung der Parteidokumente, welche im nächsten Schritt durch Fragebögen ergänzt werden sollten. Zukünftige Studien sollten die Auswirkungen von Non-Quota-Strategien auf die Auswahl von Kandidatinnen und die weibliche Repräsentation durch Kontrollvariablen und andere interne Faktoren umfas-

sender untersuchen. Zusätzlich könnte durch Fragebögen versucht werden, die einzelnen Ergebnisse für die Landesparteien genauer zu beleuchten. Wie ist die teils hohe Punktzahl für die CSU zu erklären, warum schneiden andere Parteien teils deutlich schlechter ab und wie gut werden vor allem die weichen Non-Quota-Maßnahmen tatsächlich implementiert?

Literaturverzeichnis

- Ahrens, Petra; Chmielewski, Katja; Lang, Sabine & Sauer, Birgit (2020). *Gender Equality in Politics. Implementing Party Quotas in Germany and Austria*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-34895-3>
- Ahrens, Petra & Lang, Sabine (2022). Angela Merkel and the CDU Quota Curse. *German Politics*, 31(1), 40–58. <https://doi.org/10.1080/09644008.2021.1979965>
- Ahrens, Petra & Lang, Sabine (2023). From Party Quotas to Parity? Legislative Gender Representation in Germany at a Crossroads. In Sabine Lang, Petra Meier & Birgit Sauer (Hrsg.), *Party Politics and the Implementation of Gender Quotas* (S. 93–112). London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-08931-2_5
- Bjarnegård, Elin & Kenny, Meryl (2015). Revealing the “Secret Garden”. The Informal Dimensions of Political Recruitment. *Politics & Gender*, 11(4), 748–753. <https://doi.org/10.1017/S1743923X15000471>
- Celis, Karen; Childs, Sarah; Kantola, Johana & Krook, Lena Mona (2014). Constituting Women’s Interests through Representative Claims. *Politics & Gender*, 10(02), 149–174. <https://doi.org/10.1017/S1743923X14000026>
- Childs, Sarah & Kittilson, Miki Caul (2016). Feminizing political parties: Womens party member organizations within European parliamentary parties. *Party Politics*, 22(5), 598–608. <https://doi.org/10.1177/1354068816654320>
- Davidson-Schmich, Louise (2006). *Gender and Political Ambition Revisited: What Questions Does American Politics Research Raise For Western Europeanists?* (Paper Presented at the 2006 American Political Science Association Annual Meeting, Philadelphia).
- Erzeel, Silvia & Celis, Karen (2016). Political parties, ideology and the substantive representation of women. *Party Politics*, 22(5), 576–586. <https://doi.org/10.1177/1354068816655561>
- Franceschet, Susan; Krook, Mona Lena & Piscopo, Jennifer M. (2012). *The Impact of Gender Quotas*. New York: Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199830091.001.0001>
- Gordon, Rebecca; O’Connell, Shannon; Fernandes, Sophia; Rajagopalan, Keerti & Frost, Rosie (2021). *Women’s political careers: Leadership in Practice*. London: Westminster Foundation for Democracy.
- Heindl, Andreas; Jäckle, Sebastian & Wolf, Frieder (2015). Prozessanalysen und (vergleichende) Einzelfallstudien. In Achim Hildebrandt, Sebastian Jäckle, Frieder Wolf & Andreas Heindl (Hrsg.), *Methodologie, Methoden, Forschungsdesign* (S. 215–240). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18993-2_9
- Hellwege, Julia Marin (2021). Good Reasons to Run: Women and Political Candidacy. Edited by Shauna L. Shames, Rachel I. Bernhard, Mirya R. Holman & Dawn Langan Teele. Philadelphia: Temple University Press. *Perspectives on Politics*, 19(1), 279–280. <https://doi.org/10.1017/S1537592720004053>
- Höhne, Benjamin (2020a). Frauen in Parteien und Parlamenten: Innerparteiliche Hürden und Ansätze für Gleichstellungspolitik. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, (38), 32–40.
- Höhne, Benjamin (2020b). Mehr Frauen im Bundestag? Deskriptive Repräsentation und die innerparteiliche Herausbildung des Gender Gaps. *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, 51(1), 105–125. <https://doi.org/10.5771/0340-1758-2020-1-105>

- Kenny, Meryl (2013). *Gender and Political Recruitment. Theorizing Institutional change*. London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/978113721945>
- Kittilson, Miki Caul (2006). *Challenging parties, changing parliaments: women and elected office in contemporary Western Europe*. Columbus, Ohio: Ohio State University Press.
- Kittilson, Miki Caul (2011). Women, parties and platforms in post-industrial democracies. *Party Politics*, 17(1), 66–92. <https://doi.org/10.1177/1354068809361012>
- Kreitzer, Rebecca J. & Osborn, Tracy L. (2019). The emergence and activities of women's recruiting groups in the U.S. *Politics, Groups, and Identities*, 7(4), 842–852. <https://doi.org/10.1080/21565503.2018.1531772>
- Krook, Mona Lena (2016). Contesting gender quotas: dynamics of resistance. *Politics, Groups, and Identities*, 4(2), 268–283. <https://doi.org/10.1080/21565503.2016.1151797>
- Krook, Mona Lena & Norris, Pippa (2014). Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. *Political Studies*, 62(1), 2–20. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12116>
- Kuckartz, Udo (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93267-5>
- Lawless, Jennifer & Fox, Richard Logan (2005). *It takes a candidate: why women don't run for office*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Lovenduski, Joni (2005). *Feminizing politics*. Cambridge: Polity Press.
- Manow, Philip & Flemming, Peter (2012). Der Kandidat/die Kandidatin – das gar nicht mehr so unbekanntes Wesen. *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, 43(4), 766–784. <https://doi.org/10.5771/0340-1758-2012-4-766>
- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. überarb. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Pfanzelt, Hannah & Spies, Dennis (2019). The Gender Gap in Youth Political Participation. Evidence from Germany. *Political Research Quarterly*, 72(1), 34–48. <https://doi.org/10.1177/1065912918775249>
- Piscopo, Jennifer (2018). The limits of leaning in: ambition, recruitment, and candidate training in comparative perspective. *Politics, Groups, and Identities*, 7(4), 817–828. <https://doi.org/10.1080/21565503.2018.1532917>
- Pruysers, Scott & Blais, Julie (2017). Why Won't Lola Run? An Experiment Examining Stereotype Threat and Political Ambition. *Politics & Gender*, 13(02), 232–252. <https://doi.org/10.1017/S1743923X16000544>
- Pruysers, Scott; Cross, William P.; Gauja, Anika & Rahat, Gideon (2017). Candidate Selection Rules and Democratic Outcomes. In Susan E. Scarrow, Paul D. Webb & Thomas Poguntke (Hrsg.), *Organizing Political Parties: Representation, Participation, and Power* (S. 208–233). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198758631.003.0009>
- Ruf, Florian (2019). Does Non-Quota Strategy Matter? A Comparative Study on Candidate Selection and Women's Representation at the Local Level in Germany. *Politics & Gender*, 17(1), 74–103. <https://doi.org/10.1017/S1743923X18001083>
- Ruf, Florian (2021). Geschlecht, Parteizugehörigkeit und strategische Überlegungen. *Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft*, (15), 325–355. <https://doi.org/10.1007/s12286-021-00498-1>
- Sanbonmatsu, Kira (2015). Electing Women of Color: The Role of Campaign Trainings. *Journal of Women, Politics & Policy*, 36(2), 137–160. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2015.1019273>
- Schindler, Danny (2020). In den „geheimen Gärten“ der Vorauswahl. Variationen der Listenaufstellung von CDU und SPD zum 19. Deutschen Bundestag. *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, 51(1), 26–48. <https://doi.org/10.5771/0340-1758-2020-1-26>
- Sweet-Cushman, Jennie (2019). See it; be it? The use of role models in campaign trainings for women. *Politics, Groups, and Identities*, 7(4), 853–863. <https://doi.org/10.1080/21565503.2018.1531771>

- Thomsen, Danielle M. & King, Aaron (2020). Women's Representation and the Gendered Pipeline to Power. *American Political Science Review*, 114(4), 989–1000. <https://doi.org/10.1017/S0003055420000404>
- Verge, Tània (2018). Political party gender action plans: Pushing gender change forward beyond quotas. *Party Politics*, 26(2), 238–248. <https://doi.org/10.1177/1354068818766196>
- Verge, Tània & Claveria, Sylvia (2016). Gendered political resources: The case of party office. *Party Politics*, 25(5), 536–548. <https://doi.org/10.1177/1354068816663040>

Zur Person

Florian Ruf, M. A., Doktorand, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Seminar für Wissenschaftliche Politik. Arbeitsschwerpunkte: Repräsentation, Politische Partizipation, Kandidat*innenwahl, Statistik, Parteien, lokale Ebene.

Kontakt: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Werthmannstraße 12, 79085 Freiburg
E-Mail: sekretariat.wagschal@politik.uni-freiburg.de