

DEMOKRATIE BRAUCHT DEMOKRATINNEN!

Barrieren der politischen Kultur
für Frauenkarrieren in Politik
und Gewerkschaften – und
Ansätze für ihre Veränderung

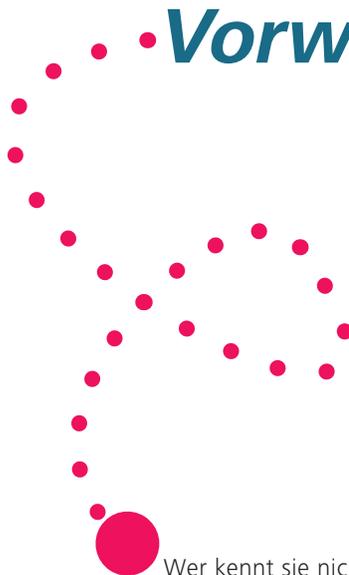
Hanna Haag und Raj Kollmorgen

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Forum Politik
und Gesellschaft

Inhalt

Vorwort.....	4
1. Auf einen Blick – Die Studie und ihre Ergebnisse	06
1.1. Der Ansatz der Studie in Kürze	06
1.2. Die Ergebnisse der Studie in Kürze	09
2. Quantitative Analyse der beiden Landtagsfraktionen: Wer sind die Abgeordneten?	14
3. Qualitative Analyse: Barrieren für Frauenkarrieren und Chancen für ihre Veränderung	18
3.1. Barrieren für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften	18
3.2. Frauen in Parteien und Gewerkschaften – was unterscheidet sie?	40
3.3. Türen für Frauen in Führungspositionen öffnen – Hebel für den Wandel der politischen Kultur	47
4. Befunde, Veränderungschancen, Forschungsperspektiven – ein Resümee.....	54
4.1. Die Entwicklung des Frauenanteils in den untersuchten Organisationen und Führungsgremien	54
4.2. Die langanhaltende Macht patriarchaler Ungleichheitskulturen.....	56
4.3. Politische Kulturen in Ost und West	57
4.4. Partizipation und Karriere als generationales und Lebenslauf-Problem.....	58
4.5. Ein Umdenken in den Bewertungsmaßstäben als Hebel für Gleichstellung?.....	59
4.6. Tradierte Narrative der Benachteiligung.....	60
4.7. Auf Exploration sollte Vertiefung folgen.....	61
Literatur.....	64
ANHANG: Forschungsdesign und Methoden.....	68
Autor_innen	75



Vorwort

Wer kennt sie nicht, die Bilder aus dem politischen Geschäft, auf denen es bis heute von männlichen Anzugträgern wimmelt. Nur zwei der sechzehn deutschen Ministerpräsident_innen sind Frauen und auch im Deutschen Bundestag ist der Frauenanteil nach den Wahlen 2017 wieder auf das Niveau von 1998 gefallen, nachdem er in der Zwischenzeit kontinuierlich angestiegen war. Mehr als 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts herrscht noch keine Geschlechtergerechtigkeit in der Politik. Zwar sind Frauen nicht mehr die Ausnahme, aber eben auch nicht die Regel.

Dabei ist gerade in der Politik eine gerechte Repräsentation der Geschlechter so wichtig. Zum einen kann eine repräsentative Demokratie nur funktionieren, wenn die Bevölkerung und ihre Interessen tatsächlich durch ihre gewählten Vertreter_innen repräsentiert werden. Die Politik, insbesondere die Parlamente, spielen eine entscheidende Rolle bei der normativen Rahmensetzung für das gesellschaftliche Miteinander in Deutschland und bestimmen damit zukünftige Entwicklungen mit. Zwar vertreten Frauen nicht automatisch die Interessen von Frauen, bringen aber eine andere Perspektive in die Diskussion ein. Sind Frauen unterrepräsentiert, so ist auch ihre Perspektive unterrepräsentiert. Daher wird heute oft davon ausgegangen, dass eine geschlechterparitätische Vertretung von Frauen und Männern zum Beispiel in Parlamenten, aber auch in anderen Interessenvertretungen eine Voraussetzung für das tatsächliche Handeln im Interesse beider Geschlechtergruppen ist.

Zu den wichtigsten Hebeln zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit zählen Quotenregeln wie beispielsweise Paritätsgesetze. Sie regeln die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in der Politik, beispielsweise durch paritätische Wahlgesetze. In der FES-Publikation „Pari...was – Fragen und Antworten zu Parität und Paritätsgesetzen“ werden Chancen und Grenzen von Paritätsgesetzen beleuchtet. Deutlich wird, dass Parität zwar ein zentraler Faktor für die Erhöhung von Frauenanteilen in der Politik ist, jedoch allein nicht ausreicht. Paritätsgesetze wirken umso besser je geschlechtergerechter die Kultur ist, in die sie eingebettet sind. Sie sind damit sowohl Voraussetzung für eine geschlechtergerechte politische Kultur als auch ihre Ergänzung. Paritätsgesetze und eine

politische Kultur, die Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen lebt, ergänzen und bestärken sich gegenseitig. Daher schaut diese Studie auf die politische Kultur und ihren Einfluss auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an der Politik. Sie bildet damit ein Pendant zur genannten Paritätsstudie. Politische Kultur meint hier die Gesamtheit von strukturellen und gewohnheitsmäßigen Einstellungs- und Verhaltensmustern mit Blick auf das politische System und die Rolle von Individuen darin.

Was sind Barrieren in der politischen Kultur für eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern? Welche Rolle spielen Organisationskulturen, Machtnetzwerke und Kommunikationsstile? Und welchen Einfluss haben die Gesellschaft, in die sich Politik einbettet, und dort vorherrschende Rollenbilder? Die vorliegende Studie möchte sich diesen Fragen nähern. Dafür schaut sie sich Landtagsfraktionen sowie Gewerkschaften in Ost- und Westdeutschland an. Die Studie hat nicht den Anspruch repräsentativ und erschöpfend zu sein. Ihre ersten Erkenntnisse sollen vielmehr Impulse für die Debatte um mehr Geschlechtergerechtigkeit geben. Sie soll die Diskussion mit ehren- und hauptamtlich Engagierten in Politik und Gewerkschaften um eine gerechte Repräsentation der Geschlechter in Parteien und Interessensvertretungen ergänzen und bereichern. Welche Hebel müssen in Bewegung gesetzt werden, um Frauen den Zugang zu politischen Führungspositionen ebenso zu gewährleisten wie Männern? Wie müssen Trends, wie zum Beispiel die fortschreitende Digitalisierung in diesem Sinne genutzt und gestaltet werden? Die Studie soll damit auch Anstoß für weitere Forschungsvorhaben in diese Richtung geben.

Klar ist, dass sich die politische Kultur nur sehr langsam wandelt bzw. verändern lässt. Damit sie sich jedoch so entwickelt, dass sie geschlechtergerechte politische Beteiligung auf allen Ebenen begünstigt, braucht es ein aktives Bemühen darum. „Echte Veränderung, langanhaltende Veränderung passiert Schritt für Schritt!“ sagte schon die kürzlich verstorbene feministische amerikanische Richterin Ruth Bader Ginsburg. Die Politik muss in diesem Prozess eine Vorreiterrolle einnehmen. Denn schon Friedrich Ebert sagte „Demokratie braucht Demokraten“. Heute ist in Deutschland unbestritten, dass damit zu gleichen Teilen Demokratinnen gemeint sind.

Wir wünschen Ihnen eine angeregte Lektüre, die Ihnen Anstöße für ihren eigenen Kontext gibt!

Dr. Ursula Bitzegaio
Leiterin Referat
Public History
Friedrich-Ebert-Stiftung

Dr. Stefanie Elies
Leiterin Referat
Forum Politik und Gesellschaft
Friedrich-Ebert-Stiftung

1. Auf einen Blick – Die Studie und ihre Ergebnisse

Diese Studie fragt nach dem Einfluss politischer Kultur – gemeint sind damit Sinnhorizonte, informelle Regeln bzw. Normen sowie Einstellungen politischen Handelns – auf die Karrierechancen von Frauen in ost- und westdeutschen Landtagen und Gewerkschaften. Für die Landtage wurden Vertreter_innen der Fraktionen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) und von Bündnis 90/Die Grünen (Grüne) in Niedersachsen und in mehreren ostdeutschen Bundesländern mit einem Fokus auf Sachsen-Anhalt ausgewählt. Für die Gewerkschaften wurden die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in jeweils einem ost- und westdeutschen Bezirk in den Blick genommen.

1.1. DER ANSATZ DER STUDIE IN KÜRZE

Warum der Fokus auf **Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften**? Frauen sind in den Führungspositionen vieler gesellschaftlicher Felder nach wie vor stark unterrepräsentiert. Ein **paritätisches Verhältnis**, das Männern und Frauen gleiche gesellschaftliche Gestaltungschancen einräumt, scheint **in weiter Ferne**. Auch wenn sich in den letzten vierzig Jahren die Frauenanteile in fast allen Elitesektoren verbessert haben – 1981 betrug der Gesamtanteil der Frauen an allen Elitepositionen noch etwa 3 Prozent, seit 1995 bewegt er sich im Bereich von 11 bis 13 Prozent – die Missverhältnisse bleiben offenkundig.

Folgt man einer der letzten halbwegs repräsentativen Erhebungen zur bundesdeutschen Top-Elite (Bunselmeyer et al. 2013: 21), so sind insgesamt nur 12 % der Inhaber_innen der höchsten wesentlichen Elitepositionen weiblich, aber 88 % männlich. Dabei differieren die Anteile zwischen den Sektoren erheblich¹:

¹ Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Netto-Stichprobe der Erhebung, d.h. auf die tatsächlich befragten Positionsinhaber_innen, i.e. ca. 350 Personen (siehe Bunselmeyer et al. 2013: 21).

Während es laut dieser Studie in der Wirtschaft 1 bis 3 %², bei den Gewerkschaften fast 8 %, bei den Medien 10 % oder der Wissenschaft 12,5 % waren, belief sich der Anteil in der Politik auf 24 %, die damit den Sektor mit dem höchsten Frauenanteil stellte. Aber selbst der vergleichsweise hohe Frauenanteil in der Politik liegt nach wie vor deutlich unter einer echten Parität.

Ungleiche Gestaltungschancen sind in der Politik besonders problematisch. Schließlich ist es der Bereich, der nicht nur für die Setzung formell-institutioneller Rahmenbedingungen gesellschaftlicher Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse verantwortlich ist, sondern auch **essentielle normative Orientierungen** anbietet und vermittelt. Hier ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen von besonderer Relevanz, da die Politik nicht nur wesentliche strukturierende und institutionalisierende Konsequenzen für die Gesellschaft insgesamt hat, sondern auch eine **normative Signalwirkung** für die Beteiligungskultur in allen gesellschaftlichen Sektoren und Teilsystemen besitzt.

Woran liegt die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik? Die Studie nähert sich den Antworten auf diese Frage aus einer ganz bestimmten und eher ungewöhnlichen Perspektive, nämlich mit Blick auf die **politische Kultur** in etablierten und zugleich kontrastiven politischen Räumen, genauer: parlamentarischen und gewerkschaftlichen Feldern (und Organisationen) in Ost- und Westdeutschland. Ausgangspunkt bildet somit die Wechselwirkung zwischen strukturell-institutionellen Barrieren (z.B. Zugangsmöglichkeiten zu bestimmten Ämtern) und politisch-kulturell konstruierten sowie legitimierten Kommunikations- und Handlungspraktiken, die sich negativ auf die Zugangs- und Karrierechancen von Frauen in Führungs- und Elitepositionen in Parteien und Gewerkschaften auswirken. Zunächst geht es um Formen und Inhalte politischer (Sub-)Kulturen, die in den Untersuchungsgruppen als Barrieren für die Übernahme von Verantwortungspositionen durch Frauen erlebt werden.

Warum der Fokus auf „politische Kultur“? Und was ist damit genau gemeint? Aus Forschungen der letzten Jahre sind einige Faktoren und soziale Mechanismen bekannt, die Frauen am Aufstieg in politische Spitzenpositionen hindern. Dazu zählen sowohl strukturelle und institutionelle als auch kulturelle Faktoren (für viele etwa: Banaszczuk 2019; Bieber 2013; Holtkamp/Schnittke 2010; Kinzing 2007; Kletzing 2017; Macha 2004; Magin 2011; Wippermann 2010).

Als zugleich **strukturelle, institutionelle und kulturelle Barriere** ist beispielhaft die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und/oder Ehrenamt mit Familie hervorzuheben. Aufgrund der „doppelten Vergesellschaftung“³ (Becker-Schmidt 1987) sind Frauen hiervon im besonderen Maße betroffen. Es gibt jedoch noch zahlreiche weitere Faktoren und Mechanismen.

² Selbst wenn der Kreis der Positionen deutlich ausgeweitet wird und alle Leitungspositionen im Bereich von (abhängiger) Erwerbsarbeit in der Privatwirtschaft einbezogen werden, beträgt der Frauenanteil (2015) nur 30 %, obwohl sie 45 % aller Beschäftigten ausmachen (Holst/Friedrich 2017: 20; siehe auch Wippermann 2010: 7).

³ Gemeint ist damit, dass Frauen i.d.R. in zweifacher (wenn nicht über das Ehrenamt in dreifacher) Weise zur gesellschaftlichen Reproduktion beitragen – durch Hausarbeit und marktvermittelte Arbeit.

Was ist ‚politische Kultur‘?

Für gewöhnlich fallen darunter Einstellungsmuster der Bevölkerung gegenüber dem „politischen System als Summe aller Institutionen“ (Andersen/Woyke 2013). Somit steht die subjektive Dimension im Sinne individueller Orientierungen gegenüber dem politischen System im Mittelpunkt. Almond und Verba (1963) sprechen in diesem Kontext von einer sozio-psychologischen Perspektive, die „existing syndromes of attitudes“ untersucht.

Davon lässt sich eine zweite semiotische Definition unterscheiden, die Kultur als „web of meaning“ (Kubik 2019) begreift. Damit sind historisch gewachsene Bedeutungsstrukturen gemeint, die symbolisch vermittelt werden. Während der sozialpsychologische Ansatz existente Einstellungsmerkmale untersucht, blickt der semiotische Ansatz stärker auf kulturelle Praktiken der bewussten und unbewussten Herstellung und Wiederherstellung von Kultur (z.B. politische Reden, Rituale, Diskussionskultur).

Die für die Studie favorisierte analytische Perspektive reflektiert zwar beide Verständnisse von politischer Kultur, konzentriert sich aber auf eine kultursoziologische und näher praxeologische Konzeptualisierung, die strukturelle (feldorientierte), habituelle und diskursive (darunter: semiotische) Dimensionen zu verknüpfen sucht (als Überblicke: Angermüller/Kollmorgen 2019; Bourdieu 1972, 1999; Kubik 2019).

Teilweise können sie durch **verbindliche Frauen- bzw. Geschlechterquoten**, durch die Verlegung von Sitzungsterminen oder Kinderbetreuungsangebote sowie weitere Regulierungen politischer Arbeit abgemildert werden. Doch nicht alles lässt sich regulieren.

Auch **politisch-kulturelle Kontexte** und Formierungsprozesse spielen eine tragende Rolle für die Öffnung und Schließung von Türen für Frauenkarrieren⁴. **Paritätsgesetze** und Quoten sind deshalb auf „**kulturelles Gender Mainstreaming**“ angewiesen. Dieses soll einerseits mit den verbindlichen Regulierungen angestoßen werden, andererseits muss und kann ein Wandel der politischen Kultur auch unabhängig von ihnen umgesetzt werden.

Die Perspektive auf die politische Kultur – und die Chancen für ihre Veränderung – fehlt bislang in der Forschung zur Repräsentation von Frauen in politischen Elitepositionen weitgehend, weshalb die vorliegende Studie neben sozialstrukturellen und institutionellen Faktoren insbesondere auch diese in den Blick nimmt.

Bezogen auf die Problemlagen der Karrierechancen von Frauen im politischen Feld richtet sich der Fokus unserer Studie auf die **relevanten kulturellen Ordnungen und Praktiken** in Landtagsfraktionen und Gewerkschaften. Insofern wird die soziale Feldperspektive um eine organisationskulturelle (vgl. Schein 2010) erweitert. Das klassische Konzept der Organisationskultur überträgt den Kulturgedanken aus der Kulturanthropologie auf Organisationen. Demnach bildet jede Organisation eine Kultur heraus, die sich als Ganzheit kollektiv geteilter Normen, Denkmuster und Spielregeln bestimmen lässt. Bezogen auf das Feld Politik umfasst sie formell gehaltene Organisationskulturen ebenso wie informelle Parteikulturen (Burmester/Michalik 2015).

⁴ Uta Kletzing hat diese (institutionellen) Mechanismen alternativ, aber inhaltlich mit hoher Überlappung als drei wirkmächtige Gender-Dimensionen beschrieben: Geschlechternorm, Geschlechterordnung und gesellschaftliche Geschlechterstruktur (Kletzing 2017: 15ff.).

Für den Untersuchungsgegenstand und die spezifische Perspektive von Karrieren sind dabei nicht nur gegebene Organisationskulturen, einschließlich ihrer jeweils hegemonialen wie subalternen Ausprägungen von Bedeutung, sondern auch deren praktische Herstellung im Sinne eines *doing culture* (Hörning/ Reuter 2004). Wir fragen also danach, wie sich das politische Miteinander in der Handlungspraxis gestaltet, wer dabei auf welche Weise mitwirkt und welche Rolle diese Spielregeln insbesondere für die Karriere von Frauen einnehmen.

1.2. DIE ERGEBNISSE DER STUDIE IN KÜRZE

Die **quantitative Analyse** der Zusammensetzung der untersuchten Landtagsfraktionen⁵ bestätigt zunächst den Forschungsstand zur Wirksamkeit und geschlechterdifferenzierten Wirksamkeit von soziodemografischen und sozialstrukturellen Einflussfaktoren wie Bildungsstand und Elternschaft auf den grundsätzlichen Zugang zu einem Landtagsmandat: Bei insgesamt eher hohen Bildungsabschlüssen haben die männlichen Abgeordneten weniger häufig einen höheren Bildungsabschluss als die weiblichen. Die Hälfte der Abgeordneten haben etwa zwei Kinder, wobei die männlichen Abgeordneten häufiger ein Kind oder mehr Kinder haben als die weiblichen.

Die politische Kultur wurde darüber hinaus mit **qualitativen Befragungen** in Form von Gruppen- und Einzelgesprächen mit Landtagsabgeordneten und Gewerkschaftsfunktionär_innen erschlossen.

Graduelle Unterschiede zwischen Ost und West, Landtagen und Gewerkschaften sowie zwischen Parteien und zwischen Einzelgewerkschaften

Es zeigt sich, dass sich die Wahrnehmung von Geschlechterungleichheiten bezogen auf die Repräsentation in Führungspositionen in den beiden kontrastiven Bereichen des Politischen (Landtage vs. Gewerkschaften) nur geringfügig unterscheidet, die Differenzen bezogen auf Ost- und Westdeutschland hingegen deutlicher sind. Nach wie vor ist für viele Interviewpartner_innen in Ostdeutschland das Narrativ des „emanzipatorischen Vorsprungs“ präsent, weshalb dort insgesamt weniger Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern artikuliert werden.

Graduelle Unterschiede stellen wir hinsichtlich der Wahrnehmung von Geschlechterungleichheiten auch in den beiden untersuchten Parteien fest. Zunächst sei darauf hingewiesen, dass SPD und Grüne ihren Frauenanteil über innerparteiliche Quotierungsregelungen in den parteiinternen Führungspositionen und bei den Parlamentsmandaten regulieren.⁶ Geschlechterparität stellt für

⁵ Für die untersuchten Gewerkschaften war eine solche Analyse aufgrund fehlender Datengrundlagen leider nicht möglich.

⁶ Aktuell gelten folgende Quotierungen für Wahlämter in der Partei und für Kandidaturen auf Wahllisten: Bei Bündnis 90/Die Grünen müssen mindestens 50 Prozent aller Ämter bzw. Listenplätze durch Frauen wahrgenommen werden, in der SPD mindestens 40 Prozent.



sie ein wichtiges organisationspolitisches Ziel dar. Dass dieses Ziel aber noch keinesfalls erreicht ist, artikulieren insbesondere Angehörige der befragten SPD-Fraktionen in beiden Landesteilen, wobei auf Missstände weitaus stärker in Westdeutschland hingewiesen wird. Die Grünen nehmen in Fragen der Parität eine Vorreiterrolle in der deutschen Parteienlandschaft ein, was sowohl in den Interviews mit Abgeordneten der Partei selbst als auch in den Gesprächen mit der SPD und zum Teil mit den beiden Gewerkschaften deutlich wird. Zwar sind auch bei den Grünen Ost-West-Unterschiede erkennbar; diese beziehen sich jedoch weniger auf den grundsätzlichen Zugang zur Macht als vielmehr auf die informellen Praktiken des Miteinanders der Geschlechter.

Auch zwischen den beiden untersuchten Einzelgewerkschaften GEW und IG Metall differiert die Relevanz des Geschlechterthemas. Die IG Metall signalisiert nicht zuletzt durch eine hausinterne Studie zu „Frauen in Führungspositionen in der IG Metall“ (Adsiz et al. 2017) eine hohe Sensibilität für das Thema innerorganisationaler Geschlechtergerechtigkeit. Die Gesprächspartner_innen der GEW wiesen hingegen auf den hohen Frauenanteil in ihrer Mitgliedschaft hin und verbalisierten entsprechend weniger Handlungsbedarf – wengleich sich der Anteil von Frauen unter den Mitgliedern der GEW nicht zwangsläufig auch in den Führungspositionen der Gewerkschaft wiederfindet.

Barrieren für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften

Ungeachtet dieser regionalen bzw. organisationspezifischen Besonderheiten haben die Interviewten übergreifende Barrieren für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen angesprochen, die sowohl in der Gesellschaft insgesamt als auch in der Politik selbst liegen.

Zunächst spielen **gesellschaftliche Barrieren** eine wichtige Rolle, die in alle Organisationen hineinwirken. Politik bewegt sich nicht in einem isolierten Raum, sondern ist eingebettet in gesellschaftliche Zusammenhänge. Gerade durch die repräsentierende Funktion der Politik für die Gesellschaft ist dieses Wechselverhältnis besonders eng. So wie gesetzliche Regulierungen, staatliche Förderung oder Parteiprogramme die gesellschaftlichen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern und die sozialen Normen des sog. ‚Männlichen‘ und ‚Weiblichen‘ substantiell formieren, ist Politik selbst das Produkt der dadurch geschaffenen gesellschaftlichen Strukturen und Kulturen.

Das schließt nicht nur Eigentumsverhältnisse und Erwerbsneigungen oder die Verfasstheit des Bildungssystems sowie Bildungsideale ein. Auch und nicht zuletzt die in weiten Teilen der Gesellschaft verbreiteten, bis tief in die Mittel- und Oberschichten reichenden **konservativen Rollenbilder der Geschlechter** fundieren die Geschlechterpolitiken und Geschlechterpraktiken in Parteien und Gewerkschaften sowie das Verständnis von Politik und das Selbstverständnis von Politiker_innen. Männer trauen sich beispielsweise verantwortungsvolle Aufgaben wie die Übernahme eines Abgeordnetenmandats eher zu, weil sie aus der Gesellschaft den entsprechenden normativen Rückhalt erfahren und sich dadurch bestärkt fühlen, diese Funktion wahrnehmen zu können. Politische

Kultur steht somit in einem engen Zusammenhang mit gesellschaftlichen Entwicklungen, weil sie durch diese geprägt wird. Die gesamtgesellschaftlichen Barrieren machen vor keinem Bereich halt – auch nicht vor der Politik.

Neben gesamtgesellschaftlichen Barrieren für Karrierechancen von Frauen gehen die Interviewten auf insgesamt vier sich deutlich überlappende **Barrieren der herrschenden politischen Kultur** in den beiden untersuchten Arenen ein: **die Geschlechterkultur, die Arbeitsstruktur, das Generationenverhältnis und die Machtkultur.**

A. Geschlechterkultur: So spielt zunächst und übergreifend die **hegemoniale Kultur der (Zwei-)Geschlechtlichkeit** und der Geschlechterverhältnisse eine wichtige Rolle für die Frage, wie sich Frauen in Landtagen und Gewerkschaften etablieren und aufsteigen können. Politische Kultur wird unbeschadet regionaler und organisationaler Unterschiede nach wie vor als männlich geprägte und von Männern dominierte Kultur identifiziert, die generell Frauen im politischen Raum einen untergeordneten Platz zuweist. Handlungspraktisch schlägt sich das u.a. in ungleichen Sprecher(_innen)rollen oder in geschlechterspezifischen Verantwortungen für Themen und Aufgaben nieder.

B. Arbeitsstruktur: Eine weitere Barriere politischer Kultur sehen viele Interviewte in **zeitintensiven Strukturen des politischen Arbeitens**, die sich wie auch in anderen gesellschaftlichen Arenen auf das (Miss-)Verhältnis zwischen den Geschlechtern auswirken. Die Anpassung der privaten Lebensführung an die Bedürfnisse des Feldes und der Organisation gilt als zentrale Forderung und eingeübte Praxis, wozu insbesondere eine permanente Verfügbarkeit sowie ausgedehnte Arbeitstage gehören. Familienleben und familiäre Sorgearbeit sind mit einem solchen Arbeitsmodell nur schwer in Einklang zu bringen – das wird in den Arenen bisher aber kaum thematisiert. Dafür sprechen beispielsweise die fehlenden gesetzlichen Elternzeitregelungen in den Landtagen.

C. Generationenverhältnis: Auch das Verhältnis der Angehörigen verschiedener Generationen untereinander ist ein Aspekt politischer Kultur, der sich hemmend auf die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen auswirken kann. Hier werden zunächst einmal Unterschiede zwischen den Generationen im **Selbstverständnis als Politiker_innen**, insbesondere bezüglich ihres Verhältnisses zu Arbeit und Familie, ausgemacht.

D. Machtkultur: Politik ist immer eine Frage der Macht und damit der **symbolischen Machtorganisation**. In vielen Gesprächen stellen die Interviewpartner_innen legitime Machtkulturen fest, die es Frauen erschweren, in gleicher Weise wie Männer an Beratungs- und Entscheidungsprozessen zu partizipieren und Führungspositionen zu besetzen. Zentrale Elemente sind etwa Machtnetzwerke („Hinterzimmerpolitik“, „Männerbünde“) und Kommunikationsstile („das Wort ergreifen“, „Referate halten“ usw.).

Hebel zur Überwindung der Barrieren – Ansätze für Veränderung der politischen Kultur

Neben einem differenzierten Bild politisch-kultureller Barrieren für Frauenkarrieren weist die Studie auf erste **Hebel für eine Kulturveränderung** hin. In der **Dynamik des ‚Reinkommens‘** (Partizipation und Rekrutierung) und **‚Drinbleibens‘** (Bindung und Erfolg) von Frauen in Führung lassen sich unterschiedliche Möglichkeiten identifizieren, notwendige Veränderungen voranzutreiben.

Teil einer **„Willkommenskultur“** (Zitat einer Interviewten), die das ‚Reinkommen‘ in politische Führungspositionen erleichtern soll, kann eine niedrighschwellige Struktur des politischen Engagements sein, die an kleinen ‚Einheiten‘ ansetzt: einerseits räumlich, also Teilhabe innerhalb des Quartiers, andererseits thematisch, also fokussiert auf ein Politikfeld. Wichtig ist ferner eine gesetzlich verankerte Geschlechterquotierung mit dem Ziel einer Strukturveränderung, die Geschlechterparität durchsetzt und organisational verankert.

Mit Blick auf das **‚Drinbleiben‘** von Frauen im Sinne einer Karriere haben die Interviewten insbesondere auf die Notwendigkeit der Veränderung der zeitintensiven Arbeitsstruktur zugunsten besserer Vereinbarkeit und reduzierter zeitlicher Vereinnahmung hingewiesen. So geht es etwa um die Frage der verringerten analogen Präsenz bei Sitzungsterminen durch Flexibilisierungsmaßnahmen wie Homeoffice oder digitale Meetings. Auch geteilte Führungsfunktionen (z.B. Fraktionsvorsitz) könnten ein Weg in Richtung Strukturverbesserung sein, um die Arbeitslast zu verteilen. Zentral für die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit sind ferner gesetzliche Regelungen für familiär bedingte Abwesenheiten von Abgeordneten. Bezüglich der Geschlechterkultur wünschen sich viele Befragte Veränderungen der Sitzungs- und Streitkultur (z.B. quotierte Redelisten, Ahndung sexistischen Verhaltens).

Wer muss den Stein der notwendigen Kulturveränderung ins Rollen bringen? – so lautet die entscheidende Folgefrage. Frauen, gerade die ‚Dringeblienen‘, können selbst Strukturen verändern. Daher können **Mentoring-Programme** für ein strategisches Empowerment von Politikerinnen und Gewerkschaftsfunktionärinnen wie auch die **formelle und informelle Vernetzung** von Frauen untereinander wichtige Maßnahmen der Kulturveränderung sein, wenn sie darauf abzielen, gemeinsam hemmende Strukturen zu erkennen und gemeinsam an deren Veränderung zu arbeiten. Entscheidend ist, dass Mentoring und Vernetzung in die Arenen zurückstrahlen und die unter Frauen entstehenden Forderungen nach und Ideen für Veränderungen von den Organisationen aufgegriffen werden.

So viel steht jedenfalls fest: Die **Politik** muss den in der Gesellschaft begonnenen Wertewandel aufgreifen und mehr noch: eine **Vorreiterrolle** einnehmen, indem beispielsweise mehr Akzeptanz für reduzierte Arbeit oder für elternzeitbedingte Unterbrechungen geschaffen wird. Wer, wenn nicht die Politik, soll und kann gesamtgesellschaftliche Barrieren für politische Karrieren von Frauen verändern und selbst, bezogen auf die eigene politische Kultur, mit gutem Beispiel vorangehen? Dabei gilt es nicht zuletzt, hegemoniale Machtstrukturen zu hinterfragen und zu problematisieren, wie Männer und Frauen Macht ausüben

und welche Voraussetzungen ihnen dafür zur Verfügung stehen. Das schließt den selbstkritischen Blick auf wahrgenommene soziale Mechanismen der Geschlechterungleichheit und heute favorisierte Strategien ihrer Überwindung ausdrücklich ein.



2. Quantitative Analyse der beiden Landtagsfraktionen: Wer sind die Abgeordneten?

Im Landtag Niedersachsen bestehen die beiden untersuchten Fraktionen der Grünen und der SPD aus insgesamt 67 Abgeordneten (davon 55 SPD und 12 Grüne), in Sachsen-Anhalt aus 16 Abgeordneten (davon 11 SPD und 5 Grüne).

Abb. 1: Landtag und Fraktion der untersuchten Landtagsabgeordneten (N = 83)

Bundesland	SPD	Grüne	Gesamt
Niedersachsen	55	12	67
Sachsen-Anhalt	11	5	16

Bei der Betrachtung der **sozialstrukturellen Zusammensetzung** der untersuchten Landtagsfraktionen bestätigen sich die aus der Forschungsliteratur bekannten Phänomene – zuerst die tendenzielle Unterrepräsentanz von Frauen.

Der Frauenanteil in der SPD-Fraktion Niedersachsen liegt bei 35 %, in der SPD-Fraktion Sachsen-Anhalt bei 36 %. Die Fraktionen der Grünen sind annähernd paritätisch aufgestellt: 50 % weibliche Abgeordnete in Niedersachsen, 40 % in Sachsen-Anhalt.

Abb. 2: Frauen- und Männeranteil in den vier untersuchten Landtagsfraktionen

Geschlecht	Niedersachsen			Sachsen-Anhalt		
	SPD	Grüne	Gesamt	SPD	Grüne	Gesamt
Männer	65 %	50 %	63 %	64 %	60 %	63 %
Frauen	35 %	50 %	37 %	36 %	40 %	38 %

Der **Altersdurchschnitt** der Abgeordneten der untersuchten Fraktionen liegt bei etwas über 50 Jahren: in Sachsen-Anhalt geringfügig höher als in Niedersachsen, bei den weiblichen Abgeordneten geringfügig höher als bei den männlichen.

Hohe **Bildungsabschlüsse** sind unter den Abgeordneten deutlich überrepräsentiert: In den beiden untersuchten Fraktionen des Landtags Niedersachsen haben von den insgesamt 67 Abgeordneten 43 % einen Hochschulabschluss, 7 % sogar eine Promotion. In Sachsen-Anhalt liegt eine noch höhere Bildung vor, da von den insgesamt 16 Abgeordneten 56 % einen Hochschulabschluss und 31 % eine Promotion vorweisen. Die weiblichen Abgeordneten haben jeweils höhere Bildungsabschlüsse als die männlichen.

Abb. 3: Bildungsabschluss der weiblichen und männlichen Abgeordneten

Höchster Bildungsabschluss	Niedersachsen			Sachsen-Anhalt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
K1 Abschluss unklar	10 %	12 %	10 %	0 %	0 %	0 %
K2 Volksschule	0 %	0 %	0 %	10 %	0 %	6 %
Realschulabschluss	24 %	12 %	19 %	0 %	0 %	0 %
(Fach-)Abitur	21 %	16 %	19 %	10 %	0 %	6 %
K3 Hochschulabschluss	40 %	48 %	43 %	60 %	50 %	56 %
K4 Promotion	5 %	12 %	7 %	20 %	30 %	31 %

Bezüglich des **Geburtsortes** lassen die Daten erkennen, dass keine_r der Grünen- und SPD Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags aus Ostdeutschland stammt. Lediglich drei der 67 niedersächsischen Abgeordneten wurden im Ausland geboren. In Sachsen-Anhalt sind drei der 16 Landtagsmitglieder der beiden untersuchten Fraktionen in Westdeutschland geboren, keine_r im Ausland.

Abb. 4: Geburtsort der untersuchten Abgeordneten

Geburtsort Abgeordnete	Niedersachsen	Sachsen-Anhalt
	Anzahl Abgeordnete	Anzahl Abgeordnete
in Westdeutschland	64	3
in Ostdeutschland	0	13
im Ausland	3	0

Sind die Abgeordneten Mütter bzw. Väter und wenn ja, wie viele Kinder haben sie?

Die **Anzahl der Kinder** in den untersuchten Landtagen ist bezogen auf die Regionen relativ gleich verteilt. Die große Mehrheit der Abgeordneten der untersuchten Fraktionen in den Landtagen Niedersachsen (43 %) und Sachsen-Anhalt (56 %)



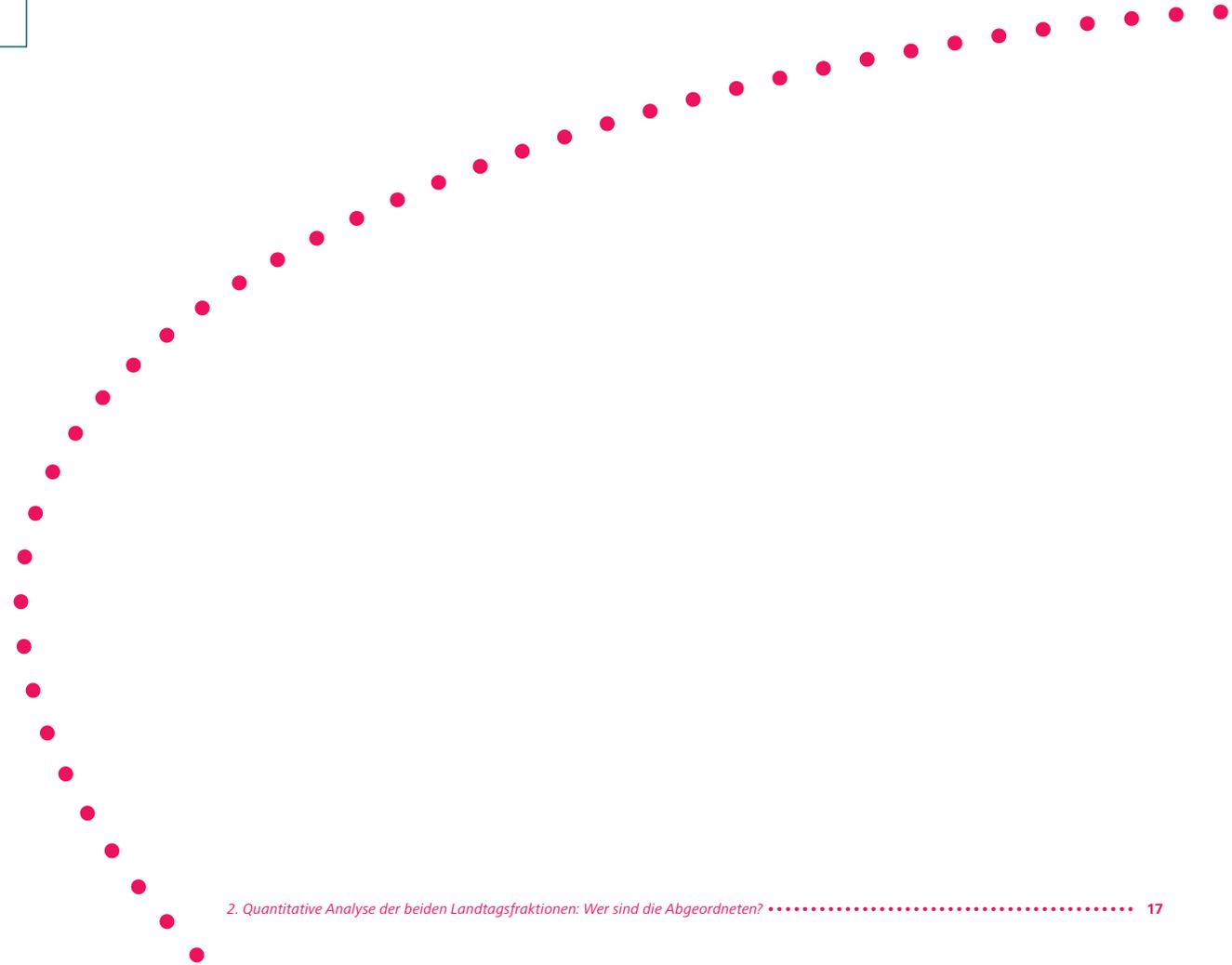
haben zwei Kinder – dies gilt sowohl für männliche als auch für weibliche Abgeordnete. In beiden Landtagen haben Frauen am zweithäufigsten ein Kind, während Männer häufiger keine Kinder haben oder diese in ihren biografischen Informationen nicht angeben.

Der Anteil der Männer unter denjenigen mit einem oder mehr Kind(ern) ist etwas höher als unter den Frauen. Das bestätigt den empirisch vielfach nachgewiesenen Befund, dass es für Frauen schwieriger ist, beruflichen Aufstieg bzw. politische Karriere und Kinder miteinander zu vereinbaren.

Abb. 5:
Kinderanzahl der untersuchten weiblichen und männlichen Abgeordneten

Anzahl Kinder	Niedersachsen			Sachsen-Anhalt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
K1: 0*	29 %	20 %	25 %	30 %	17 %	25 %
K2: 1	12 %	24 %	16 %	0 %	33 %	13 %
K3: 2	45 %	40 %	43 %	60 %	50 %	56 %
K4: 3	12 %	16 %	13 %	10 %	0 %	6 %
auch K4: 5	2 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %

*keine Angabe bzgl. Kinderanzahl oder kein Kind



3. Qualitative Analyse: Barrieren für Frauen- karrieren und Chancen für ihre Veränderung



Was sind aus Sicht von Expert_innen, Landtagsabgeordneten und Gewerkschaftsfunktionär_innen die größten Barrieren für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen? An welchen Schrauben muss für einen langfristigen Kulturwandel gedreht werden, um Frauen bessere Karrierechancen zu ermöglichen?

Die Einzel- und Gruppengespräche ergeben die folgenden Antworten – zunächst zu gesellschaftlichen Barrieren und solchen der politischen Kultur (3.1) und im Anschluss zu den Hebeln ihrer Veränderung (3.2).

3.1. BARRIEREN FÜR FRAUENKARRIEREN IN POLITIK UND GEWERKSCHAFTEN

3.1.1 ÜBERGREIFENDE BARRIEREN

Gesellschaftliche Barrieren: Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen

Die Barrieren und Problemlagen, denen Frauen in politischen Arenen begegnen, können nicht losgelöst von gesamtgesellschaftlichen kulturellen Praktiken und Geschlechterbildern betrachtet werden. Zwar haben die Interviewten viel über **organisationale und politisch-kulturelle Praktiken** gesprochen und spezifische Strukturen benannt, die den jeweiligen untersuchten Organisationen eigen sind, gleichzeitig wurden aber auch übergeordnete Problemfelder und ihre Verankerung in **gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen** thematisiert. Die meisten Interviewten machen auf die fehlende Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft aufmerksam.

„Sie haben ja mit dem Zitat gestartet, dass es in der Politik noch keine Gleichstellung gibt. Ich würde mal sagen, in der Gesellschaft gibt es noch keine Gleichstellung.“ (Frau, IG Metall Ost)

*die farbliche Unterlegung der Zitate dient der besseren Lesbarkeit und ist keine Sortierung/Kategorisierung.

Auch wurden die Ursachen für unterschiedliches Verhalten von Männern und Frauen reflektiert: im Wesentlichen auf die Geschlechterzugehörigkeit bezogene Verhaltenserwartungen (**Geschlechterrollen**) im gesamtgesellschaftlichen Umgang sowie die daraus resultierende geschlechtsspezifische Sozialisation.

„Aber nichtsdestotrotz kann ich Ihnen sagen, sind wir immer noch im Krankenhaus blau, wenn es ein Junge ist, rosa, wenn es ein Mädchen ist, damit man die Geschlechter irgendwie erkennt. Schon da geht es los, dass wir Frauen und auch Männern Rollen zuschreiben.“ (Expertin Politik)

Vielfach werden von außen, insbesondere von Medien, **unterschiedliche Erwartungshaltungen** an Politiker_innen herangetragen. Gerade bei Müttern wird immer wieder ein Konflikt zwischen ihren politischen Aufgaben und ihrer privaten Verantwortung unterstellt. Während gegenüber Politikern Vaterschaft weder öffentlich thematisiert noch Befürchtungen einer etwaigen Unvereinbarkeit mit dem Berufsleben geäußert werden, sehen sich Politikerinnen mit Kindern regelmäßig damit konfrontiert. Es scheint gesellschaftlich immer noch selbstverständlich zu sein, dass Frauen den Hauptteil der Kindererziehung übernehmen, was sie laut öffentlicher Meinung daran hindert, andere Aufgaben kompetent zu übernehmen.

„[A]ls ich für die Landtagswahl kandidiert habe, da war eigentlich jede zweite Frage nach dem Motto: ‚Ja, aber Sie haben doch drei Kinder, und wie wollen Sie das denn machen, und wie soll das denn alles gehen, und Sie haben doch gar keine Zeit für Politik‘. So ungefähr. Und mein Mitbewerber von der CDU hatte auch drei Kinder, der hat dann einfach schlank gesagt: ‚Das macht meine Frau.‘ Und dann ging es zum nächsten Thema [...]“ (Frau, SPD West)

Diese Erwartungen, mit denen Politikerinnen konfrontiert sind, widersprechen sich häufig und sind nicht zu erfüllen (sog. **doppelter Standard**). Auf der einen Seite sollen Frauen einen Großteil der Kindererziehung übernehmen; tun sie das nicht, begegnet ihnen vielfach Kritik. Wenn sie sich wiederum um ihre Kinder kümmern (wollen), wird gleichzeitig die **reibungslose Vereinbarung von politischen und familiären Aufgaben** vorausgesetzt.

„[M]an muss es auch aushalten können, dass man dann so als Rabenmutter dargestellt wird.“ (Frau, SPD Ost)

„[B]ei Frauen kommt immer eher noch das Argument, wenn man sagt: ‚Ach nee, ich gehe doch wieder arbeiten und organisiere es mir drum herum‘, mit: ‚Ja, Rabenmutter.‘“ (Frau, IG Metall Ost)

Die Bewertungen, die mit der Priorisierung des einen oder des anderen Bereiches einhergehen, unterscheiden sich deutlich geschlechtsspezifisch. Vätern gegenüber wird nicht davon ausgegangen, dass politische und familiäre Aufgaben in einem Konflikt zueinander stehen könnten.

„Die Diskussion darum – ‚Ach sie ist ja auch Mutter, schafft sie das denn mit ihren Kindern?‘ –, das habe ich noch nie über männliche Kollegen gehört, sondern da wird dann immer gesagt: ‚Mensch, da hat er ja sein siebtes Kind gekriegt, das ist aber toll.‘“ (Expertin Politik)

Zumeist wird davon ausgegangen, dass die Politiker die Kinderbetreuung an ihre Partnerinnen delegieren. Aber selbst wenn Männer sich entscheiden, familiäre Verpflichtungen in stärkerem Umfang wahrzunehmen und dafür beruflich Grenzen zu setzen, wird diese Entscheidung eher akzeptiert, in bestimmten Kontexten sogar positiv bewertet.

„[A]ber die Frauen, die halt Elternzeit und den Job und sonst noch was haben, ja, das ist so, ja, das ist ihre Rolle und bei Männern ist es halt noch irgendwie was Besonderes.“ (Frau, IG Metall Ost)

Es lässt sich also ein deutlicher **Unterschied im kollegialen und gesellschaftlichen Rückhalt** für die gleiche Lebenssituation erkennen: Was bei Männern lobend herausgestellt und ermöglicht wird, wird von Frauen selbstverständlich erwartet bzw. sogar negativ bewertet.

„Also ich als Mann hab' oft ja die Gelegenheit, dass es viel stärker eine eigene Entscheidung ist zu sagen: ‚Okay, ich mache das jetzt, ich will da mich einbringen, ich will stärker für die Familie auch da sein.‘ Da muss ich gegebenenfalls irgendwie mit den Erwartungen von Kollegen kämpfen, die das irgendwie anders sehen. Aber es ist für mich viel stärker eine freiwillige Entscheidung. Während bei Frauen, jedenfalls so wäre meine Wahrnehmung, das viel stärker erwartet wird, nach dem Motto: ‚Ist doch Dein Job, das zu machen. Kriege gefälligst beides auf die Reihe.‘“ (Mann, Grüne Ost)

Ein weiterer Aspekt, der von einigen Interviewten angesprochen wird, betrifft die **Darstellung der Geschlechter in der medialen und gesellschaftlichen Öffentlichkeit**. Dies bezieht sich insbesondere auf das Fehlen von „Anerkennungsräumen“ für Frauen in medialer Berichterstattung bzw. auf den öffentlichen Fokus auf das männliche Geschlecht.

„[D]ass Frauen weniger öffentlicher Raum zugestanden wird. Also wir haben das mal Anerkennungsräume genannt. Das haben Frauen nicht. (...) und dadurch werden Frauen auch wirklich im öffentlichen Raum marginalisiert, auch wenn sie bestimmte Positionen haben.“ (Expertin Wissenschaft)

„Was für Bilder werden abgebildet in Lehrbüchern? Also tatsächlich dieser gesellschaftliche Spiegel: Was ist eigentlich da, was wird gezeigt, was wird als repräsentativ erachtet? Dieses Bild mit den Ministerpräsidenten, was jetzt durch die Presse ging, wo die da irgendwie alle stehen und Glühwein trinken. Alles harte Männer. (...) Die Journalistinnen und Journalisten sind auch nur bedingt bereit, ihre eigenen Strukturen mal zu hinterfragen. Wie sie da eigentlich berichten, von wem, welche Anteile sie an Zitaten geben.“ (Frau, Grüne Ost)

Die fehlende Anerkennung im öffentlichen Raum und ein bestimmter Fokus der Berichterstattung werden also in den Interviews teilweise als Ausdruck der **Prioritätensetzung öffentlicher Meinungsmacher_innen** verstanden, die Frauen zum Teil marginalisiert.

Es gibt aber auch die Wahrnehmung anderer Interviewter, die sich eher auf das mangelnde Interesse von Frauen bezieht, sich in der Öffentlichkeit präsentieren zu wollen – möglicherweise, weil die **Relevanz der öffentlichen Sichtbarkeit** unterschätzt wird.

„Hab' auch emsig gearbeitet, ja, hab' jeden Termin wahrgenommen und so weiter, hab' mich aber nicht bei jeder Pressemitteilung nach vorne gestellt, auch nicht auf jedes Foto vorgeschoben. Also ich hab' eigentlich nicht stattgefunden in der Öffentlichkeit, weil ich gedacht habe, man sieht ja, dass ich arbeite, dass ich fleißig bin, das sieht man ja. Ich bin nicht wiedergewählt worden. Und dann kam mal eine (...) von der CDU, die war vor Jahren hier Abgeordnete, die ist mal zu mir gekommen, und dann hat sie gesagt: ‚Mensch, das tut mir so leid, Sie sind so fleißig, Sie haben aber einen Fehler gemacht: Man hat sie nicht gesehen in der Öffentlichkeit.‘ Und das machen Männer besser.“ (Frau, SPD West)

Barrieren der politischen Kultur

Auch wenn es zwischen den Fraktionen der SPD vs. die Grünen und den Gewerkschaften IG Metall und GEW sowie auch im Ost-West-Vergleich graduelle Unterschiede gibt, beziehen sich zahlreiche Interviewte auf Aspekte der Kultur des Umgangs der Geschlechter miteinander, die sie mit ‚männlich‘ oder ‚patriarchal‘ umschreiben.⁷ Diese von allen einhellig benannten Aspekte werden im ersten Teil dargestellt und richten sich auf die Geschlechterkultur, die Arbeitsstruktur, das Generationenverhältnis sowie die Machtkultur.

Im zweiten Teil folgt die vergleichende Analyse zwischen Politik und Gewerkschaften sowie zwischen den innerhalb der Politik jeweils untersuchten beiden Parteien und zwischen den beiden untersuchten Einzelgewerkschaften.

A. Geschlechterkultur

Die **patriarchale Geschlechterkultur** findet ihren Ausdruck beispielsweise darin (und wird gleichzeitig dadurch reproduziert), dass es in Neubesetzungsverfahren für bisher nichtparitätisch besetzte Führungspositionen in Gewerkschaften und Landtagen infolge netzwerkbasierter Rekrutierungspraktiken regelmäßig zur Fortschreibung der Geschlechterungleichheit kommt und erneut Männer für die Positionen vorgeschlagen und durchgesetzt werden.

„Wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht oder wer wird ermuntert und wer nicht (...), da reproduzieren sich ja die Geschlechterstereotype in einem fort.“ (Frau, GEW-Hauptvorstand)

⁷ Wenn wir von ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ bzw. ‚männlicher‘ oder ‚weiblicher‘ Kultur und Politik sprechen, bezieht sich dies in diesem Kapitel auf Eigenkategorien der Befragten bzw. Kategorien aus dem Feld.

Es wird aber nicht nur als **Reproduktion von Männern durch Männer** wahrgenommen, sondern auch als Reproduktion desselben „Typus“ Mann. Dadurch werde der Schatz an vorhandenem Potenzial und vielfältigem Potenzial brachliegen gelassen.

„Und vielleicht ist das so der Schlüssel, dass durch unsere Kultur, die so gewachsen ist, wie sie gewachsen ist, und die vielleicht teilweise auch noch ihre Berechtigung hat, aber die spricht bestimmte Leute an. Und das große Potenzial in der GEW wird dadurch überhaupt nicht erschlossen (...) es reproduziert sich immer so eine Hand voll Funktionärstypen.“ (Frau, GEW)

Vieles funktioniert dabei tatsächlich auch gegenwärtig noch über **informelle Netzwerkstrukturen unter männlichen Kollegen**, die sich gegenseitig zu neuen Positionen verhelfen und damit die Hürden für Frauen erhöhen.

„Also gut, ich habe meinen Zugang ja überwiegend über die SPD. Und (...) was mir wirklich auffällt, sind diese informellen Männernetzwerke, die sind extrem exklusiv. Und das ist weniger kulturell (...) also es hat natürlich eine kulturelle Ebene, aber vor allem ist es natürlich eine knallharte Verteilung von Ressourcen und Machtzugängen. Das finde ich schon sehr auffällig, wie systematisch in diesen Netzwerken Frauen ausgegrenzt werden, (...) weil diese Männernetzwerke funktionieren nur für Männer, die funktionieren nicht für Frauen und es gibt auch kein Äquivalent.“ (Expertin Politik)

Auch die **geschlechterbezogene thematische Verteilung von Aufgaben** (z.B. Tarifpolitik als sog. ‚Männerthema‘, Gleichstellung als sog. ‚Frauenthema‘) oder die mangelnde Betrauung mit machtpolitischen Fragen (sog. ‚horizontale Segregation‘) spielt eine entscheidende Rolle für hartnäckige Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.

„Also man könnte hier auch über meine politische Biografie sagen: ‚Naja (...) macht nicht Innenpolitik, macht nicht Wirtschaftspolitik, sondern wieder die typischen Frauenthemen.‘ Und so werden Frauen natürlich strukturell auch sozusagen aus den Zentren rausgeschoben, weil eigentlich die Bedeutung solcher (...) weicher Themen immer nur in Sonntagsreden beschworen wird. Aber wenn es um die knallharten Karriereverteilungen geht, möchte man lieber Verteidigungsministerin sein als Familienministerin.“ (Expertin Politik)

„Die Einschätzung war: Immer dann, wenn es darum geht, fachlich was zu machen, sind Frauen stark repräsentiert. Immer dann, wenn es um machtpolitische Konstellationen auch geht, nicht so stark.“ (Frau, GEW)

In vielen Interviews finden sich darüber hinaus Äußerungen zum Umgang der Geschlechter untereinander. Hier geht es weniger um messbare Größen wie Stellenbesetzungen oder Aufgabenverteilung, sondern vielmehr um informelle Praktiken, um **Kommunikationsstile** und das **Miteinander im politischen Alltag**. Viele beklagen eine männlich dominierte Diskussionskultur, die es Frauen oft erschwere, sich zu Wort zu melden, ihre Positionen einzubringen und gehört zu werden.

„Das Andere, diese weicheren Faktoren, sind dann eben auch etwas wie: Wie ist die Sitzungskultur, wird gut moderiert, werden blöde Bemerkungen gegenüber Frauen nicht geduldet, haben Frauen die Chance, auch als junge Frauen in einen spannenden Ausschuss zu kommen? Also, das sind alles Felder, wo sozusagen jeder Stadt- und Gemeinderat auch selbst tätig werden kann. Aber damit sie tätig werden, braucht es eben auch neue Leute und eben auch die Frauen.“ (Expertin Politik)

Viele Frauen beobachten zusätzlich, dass sich Männer gerade in Plenarsitzungen häufiger aufeinander beziehen und Argumente von Frauen insgesamt weniger Gehör finden.

„Das stellen wir ja heut‘ noch fest, dass, wenn eine Frau spricht, Männer sich nicht darauf beziehen, auf das Argument der Frau, sondern auf das Argument des Mannes, der vielleicht davor gesprochen hat. Oder was noch schlimmer ist, gar nicht auf irgendein Argument eingehen, was die Frau gebracht hat, sondern die Frau bringt etwas vor, und es wird so stehengelassen im Raum. Und dann kommt ein zweiter Mann und sagt nochmal das Gleiche, und dann klatschen alle Männer, also das haben wir ja auch ständig.“ (Frau, SPD West)

„Also, was mir immer wieder auffällt, auch bei uns, ist, wenn ‚ne Frau was sagt, dann hört man zu, sagt der Mann exakt das Gleiche nochmal, gibt’s Zustimmung. Das ist irre, wirklich. Als wenn immer noch das Wort eines Mannes für voller genommen wird als das einer Frau. Das finde ich sehr sehr spannend, das erlebe ich durchaus, dass ich denke, das habe ich doch vor drei Minuten schon mal gesagt und jetzt sagen alle: ‚Ja, alles gut, alles richtig.‘“ (Frau, Grüne Ost)

Andere sehen in ihrer Organisation **sehr aggressive Kommunikationsweisen**.

„Solches Losgepoltere, wie ich es jetzt mal nenne, ja, so strikte Argumentationen oder strikte Konflikte, die da ausgetragen werden, ist schon so ein bisschen männertypisch.“ (Frau, GEW Ost)

„Wir haben schon manchmal ziemlich männliche Männer. (...) wo man sich so im Detail schon ganz schöne Schlachten, Kämpfe geben muss.“ (Frau, IG Metall Ost)

„Wir haben das sehr deutlich in den Verhandlungen gespürt, dass Verhandlungspartner cholerisch geworden sind, aufgesprungen sind, die Leute angeschrien haben, rausgerannt sind. Das ist einfach keine gewaltfreie Kommunikation, und das gehört sich auch nicht. Kann man sagen, liegt an Persönlichkeiten. Ich denke, ne die meisten Choleriker, die ich erleben durfte, waren Männer. Die nehmen sich einfach auch das Recht raus, sich so zu benehmen. Ich kenne keine Frau, die so ausfällig werden würde.“ (Frau, Grüne Ost)

Frauen fühlen sich in ihrer Art zu sprechen häufig nicht angenommen oder vom männlichen Dominanzverhalten in Diskussionen ausgeschlossen. Gefragt seien häu-



fig Qualitäten, die als männlich identifiziert werden, wie etwa eine „Anskagekultur“ oder das schnelle Handeln von Männern, die ohne Zögern Entscheidungen treffen.

„Also da ist so eine Anskagekultur gefragt, wofür man steht. Und unter Frauen ist vielleicht eher so eine Erörterungskultur üblich, also sich gegenseitig zuhören und dann vereinbaren, wo es denn nun langgeht, und nicht dieses Kräftemessen.“ (Frau, GEW Hauptvorstand)

Problematisch ist – wie auch schon bei den Vereinbarkeitserwartungen an Mütter – in diesem Zusammenhang auch wieder der sog. **„doppelte Standard“** in der Beurteilung von Handeln. Er beinhaltet die jeweils positiven und negativen Bewertungen des Verhaltens von Frauen bzw. Männern sowie die Zu- und Abschreibungen von Kompetenzen (gleiches Verhalten – unterschiedliche Bewertung). Ausgangspunkt sind zunächst die gängigen und **„unhinterfragten männlichen Standards“** im politischen Raum, die die Grundlage jeglicher Verhaltensbewertung bilden und denen sich Frauen – sowohl, wenn sie sie erfüllen, als auch, wenn sie sie nicht erfüllen – stellen müssen.

„Es gibt natürlich bestimmte Wahrnehmungen davon, was Durchsetzungsstärke ist. Und das ist irgendwie immer noch, keine Ahnung, das testosterongesteuerte irgendwie Hoppla-hier-komme-ich-Getue der 90er.“ (Expertin Politik)

Einige Interviewte berichten, dass es zu Irritationen führt, wenn sie mit der weiblichen Geschlechterrolle brechen, indem sie sich beispielsweise dem männlichen Geschlecht zugeschriebene Verhaltensweisen, die ‚männlichen Standards‘, aneignen. Aber auch typisch weiblichen Verhaltenserwartungen zu entsprechen und damit die ‚männlichen Standards‘ nicht zu bedienen, ist im politischen Bereich wenig erfolgversprechend.

„Alleine das Auftreten, wenn man sich Frauen anschaut, auch vielleicht im eigenen Bekanntenumfeld, dann gibt es zurückhaltende und dominantere Frauen. Und das ist ja der Witz: Dominanter ist was, was klassisch Männern zugeschrieben wird. Und wenn Frauen dominant auftreten, du hast es erwähnt, und zwar nicht nur im Kreistag, sondern auch im Plenum, wenn man als Frau dominant auftritt, dann kriegt man schnell einen gewischt, ne? Verbal. Wenn ich nicht dominant auftrete, dann falle ich niemandem auf. So ist es ja dann doch oft. Das heißt, es gibt eigentlich gar nichts Positives, was ich als Frau machen kann.“ (Frau, Grüne West)

Verhaltensweisen, die als typisch männlich gelten, werden also bei Männern mit Zielstrebigkeit und Entschlossenheit (positiv) verbunden – bei Frauen mit Furchheit und übertriebenem Ehrgeiz (negativ). Zurückhaltung von Frauen wiederum kann schnell als zögerlich und gehemmt (negativ) gelten, hingegen bei Männern als besonnen und diplomatisch (positiv). Ebenso könnte man aber auch entschlossenes Handeln bei Männern als unüberlegt und vorschnell, Zurückhaltung bei Frauen als bedächtiges und überlegtes Verhalten interpretieren. Das erschweren jedoch vorhandene kulturell geprägte Normierungen – auch **Gender Bias** genannt. Dieser Konflikt führe, so die Aussagen einiger Interviewpartner_innen, dazu, dass Frauen versuchen, ihre Geschlechterzugehörigkeit zu neutralisieren.

„Also sie wollen weder zu männlich noch zu weiblich wirken. Weil, sind sie zu männlich, dann gelten sie nicht mehr als richtige Frauen, ja, dann sind sie unbeliebt, haben ‚Haare auf den Zähnen‘, so in Anführungsstrichen (...). Sind sie aber sehr weiblich, also weiblich als Metapher für anziehende Verhaltensweisen, dann gelten sie nicht als durchsetzungsstark. Ja und diese Strategie, das eigene Geschlecht zu neutralisieren, ist, glaube ich, eine, die oft angewandt wird.“ (Expertin Politik)

Ein besserer Umgang mit dem Gender Bias wäre, sich ihn als politisch-kulturellen Rahmen, innerhalb dessen alles Miteinander der Geschlechter stattfindet, bewusst zu machen. Die Interviews deuten jedoch darauf hin, dass vorhandene **Schieflagen zwischen den Geschlechtern** eher ignoriert werden, weil es **als individuelles Problem etikettiert** wird, was sich weder Frauen noch Männer zu eigen machen wollen. Frauen wollen die ‚Opferrolle‘ nicht übernehmen, Männer hingegen das Dominanzverhalten nicht pauschal als ‚männlich‘ verstanden wissen. Beides mindert die Bereitschaft, sich mit den beschriebenen Problemen auseinanderzusetzen.

„Die Frauen wollen nicht die Verliererinnen in der Hierarchie sein, und Männer wollen nicht irgendwelches Dominanzgehabe zugeschrieben bekommen. Aber wenn wir da nicht lernen, besser hinzugucken, dass Geschlechterverhältnisse hierarchisch sind, ist das schwierig.“ (Frau, GEW Hauptvorstand)

Auch der **Umgang mit Sprache** deutet auf fehlendes Bewusstsein für Geschlechterverhältnisse als Strukturproblem hin. Immer wieder thematisieren die Interviewpartnerinnen die fehlende Akzeptanz gendersensibler Sprache in ihren Organisationen.

„Die inkludierte Sprache oder was auch immer. Natürlich hat die GEW da zigtausend Beschlüsse dazu, und trotzdem ist es schwierig, das in die Praxis umzusetzen.“ (Frau, GEW Ost)

Das wird häufiger von Gewerkschaftsfunktionär_innen beobachtet, aber auch einige Abgeordnete weisen darauf hin.

„Und die Umgebung allerdings ist keine frauenfreundliche, nach wie vor nicht. Wenn ich an die Sitzungszeiten denke, wenn ich an die Art der Kommunikation denke, wenn ich an die Anwendung von geschlechtergerechter Sprache denke. Also das war ein Kampf. Wir haben in Koalitionsverhandlungen, Sondierungsverhandlungen gekämpft, dass wir endlich eine Geschäftsordnung bekommen, wo man eine geschlechtergerechte Sprache hat. Es war ein Kampf. Da fängt es halt an, auch in der Sprache.“ (Frau, Grüne Ost)

B. Arbeitsstruktur

Neben der Geschlechterkultur nennen viele Interviewte Aspekte der Arbeitsstruktur als Barrieren für die Karriere von Frauen in Politik und Gewerkschaften. Nahezu alle Befragten äußern eine **sehr hohe Arbeitsbelastung**, die eine Anpassung der privaten Lebensverhältnisse an innerorganisationale Anforderungen



(sog. ‚Präsenzkultur‘), beispielsweise die durchgehende Verfügbarkeit durch Anwesenheit, erforderlich macht.⁸

„Also dieses permanent präsent sein zu müssen und immer in der Öffentlichkeit stehen und auch immer da sein zu müssen, egal ob Wochenende oder Feiertag (...), das ist schon eine Herausforderung.“ (Frau, SPD Ost)

„Nichtsdestotrotz ist die Maxime: Es wird von Funktionären und von Wahlbeschäftigten erwartet, dass sie mit voller Power dabei sind. Das ist ein Untertext in all dem, was man tut.“ (Frau, GEW West)

„[D]ass einen bestimmte Funktionen mit Haut und Haaren fressen“ (Mann, GEW Ost)

Besonders problematisch ist die Arbeitsstruktur mit Blick auf die **Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit dem Privatleben**. Für viele Befragte stellt sich hier die Herausforderung, die hohe Arbeitsbelastung und den erwarteten Einsatz mit Sorgearbeit oder anderen privaten Belangen zu vereinbaren.

„Wir haben ja eine sitzungsfreie Zeit, und da kann man dann ja sein Familienleben da hinlegen.“ (Frau, SPD West)

„Bevollmächtigte, Frau und Kleinkind oder kleine Kinder, das ist ganz selten, und ich habe auch schon Aussagen gehört: ‚Seitdem ich Bevollmächtigte geworden bin, habe ich mein Privatleben an den Nagel gehängt.‘“ (Frau, IG Metall Ost)

„Dieser ganze Politikbetrieb ist überhaupt nicht darauf eingestellt, dass man parallel Familie hat (...).“ (Expertin Wissenschaft)

Wenn politisches Engagement ehrenamtlich stattfindet, stellt sich die Vereinbarkeitsproblematik nicht nur für Frauen, jedoch für sie auf besondere Weise, als Hemmnis dar. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt fordert alle heraus, aber für Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesichts ihrer weiterhin höheren Belastung mit Sorgearbeit bereits genug Herausforderung. Da ist ein Ehrenamt zumindest in bestimmten Lebensphasen zeitlich fast undenkbar.

„Das heißt, es gibt auch eine Veränderung in der Wertsetzung, die man beobachtet. Also Menschen haben einen Beruf, okay, Menschen engagieren sich vielleicht noch in der Gewerkschaft, aber aktiv zu werden jetzt mit Funktionen und Ämter zu übernehmen. Bei der Prioritätensetzung – wie gesagt Freizeit, Familie – ist Leben außerhalb vom Verwertungsalltag nicht mehr so häufig, wie das vielleicht früher gegeben war. Und das ist für uns heute in der Findung zum Beispiel von aktiven Personalrätinnen durchaus ein Problem.“ (Frau, GEW Ost)

⁸ Hierbei handelt es sich keinesfalls um ein Alleinstellungsmerkmal der Politik, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Feldern wie etwa der Wirtschaft oder der Wissenschaft herrscht insbesondere in den Entscheidungs- und Führungspositionen eine ähnliche Arbeitsstruktur vor.

„Parteiliches Engagement ist erstmal ehrenamtliches Engagement und erfordert eben enorme Zeit. Also die Einstiegs- und Aufstiegsbedingungen sind für Frauen schon mal deutlich eingeschränkt. Wenn ich allerdings den gewissen Schritt geschafft habe, mich zum Beispiel auf eine Liste platziere, in den Landtag einziehe oder gar in den Bundestag, das meinen wir ja, dann wird Politik zum Beruf und ist meistens schon in einem Alter, da sind die Kinder aus dem Gröbsten heraus.“ (Expertin Politik)

„Wobei ich auch den Eindruck habe, dass sich das so durch zusätzliche Arbeitsbelastung in den letzten Jahren zunehmend noch mehr zu Lasten der Frauen verteilt hat. Weil die immer ja noch viele andere Tätigkeiten mit dazu machen müssen und deswegen weniger Zeit bleibt, politisch aktiv zu sein. Das ist einfach insgesamt so, dass die berufliche Situation und die Arbeitsüberlastung dazu führen, dass ehrenamtliches und politisches Engagement von Frauen reduzierter wird.“ (Frau, GEW West)

Infolgedessen haben viele Personen auf Leitungsebene in der Politik entweder keine Kinder oder sind, was weitaus häufiger der Fall ist, von Sorgearbeit durch Dritte befreit, die ihnen den Rücken freihalten, damit sie ‚mit Haut und Haar‘ ihrem Beruf nachgehen können.

„Und für uns funktioniert das zu Hause deshalb ganz gut, weil meine Frau halbtags tätig ist. Weil wir Unterstützung haben in der Kinderbetreuung, haben zum Beispiel jemand, (...) die geringfügig bei uns beschäftigt ist und uns in der Kinderbetreuung noch unterstützt. All das sind so Mittel, mit denen wir das versuchen, aufzufangen. Weil wenn meine Frau auch noch vollständig berufstätig wäre, wäre das kaum sinnvoll irgendwie zu machen.“ (Mann, Grüne Ost, zwei Kinder)

„Also ich will mal so anfangen: Wenn ich nicht das Glück hätte, meinen Ehepartner zu Hause zu haben, der für meinen Job auf eine Halbtagsstelle gewechselt wäre. Und (...) meine Söhne sind mittlerweile 17 und 13 Jahre alt. Aber vor fünf Jahren, da (...) sah die Welt noch anders aus.“ (Frau, Grüne Ost)

„Wir haben eine ganze Menge von Funktionärinnen, die keine Kinder haben, oder es kommen welche wieder zurück, und die Kinder sind raus.“ (Frau, GEW Ost)

Einige Befragte schildern, dass private Belange unter Kolleg_innen nicht immer auf Verständnis stoßen, wenn es etwa darum geht, Elternzeit zu nehmen oder einen Sitzungstermin nicht wahrnehmen zu können, weil ein krankes Kind zu Hause wartet.

„Oder wenn man sagt, ‚Leute, es wäre gut, wenn wir hier auch im Kollegenkreis darauf Rücksicht nehmen würden‘, führt das mal zu sehr freundlichen und tatsächlich auch zuvorkommenden Reaktionen. Aber manchmal auch zu bloßer und sehr deutlicher Ablehnung.“ (Mann, Grüne Ost)

Bei den Landtagsabgeordneten kommt die Schwierigkeit hinzu, dass es **keine gesetzlich verankerte Elternzeitregelung** gibt. Infolgedessen kehren viele Frauen bereits wenige Wochen nach der Geburt wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.



„Frauen, die zum Beispiel schwanger werden, fallen rund um die Geburt eine Zeit lang aus. Mindestens für die Zeit des Mutterschutzes. Den können Sie als Abgeordnete noch nehmen, Elternzeit zum Beispiel können Sie als Abgeordnete schon nicht mehr nehmen. Dann kann man versuchen, individuelle Arrangements zu finden.“ (Mann, Grüne Ost)

Dass Sorgearbeit längst kein Frauenthema mehr sein sollte und die Vereinbarkeitsproblematik nicht mehr ausschließlich im Zusammenhang mit weiblicher Karriere diskutiert wird, sehen manche Interviewte als ersten wichtigen Schritt an.

„Das ist für mich ein familienpolitisches Thema (...). Ich will nicht mehr über Kinderbetreuung diskutieren, nicht, weil ich mich nicht mehr kümmern muss, sondern weil ich finde, dass immer, wenn man so tut, als wenn die Frauen jetzt mal ausdiskutieren müssten, wie sie das hinkriegen wollen, sind wir doch schon wieder auf dem falschen Dampfer.“ (Frau, Grüne West)

Zumindest kommt Bewegung in das Thema ‚Väter‘. Sie werden, wie bereits erläutert, sogar schon für ihre Bereitschaft zur Sorgearbeit gelobt. Andere Politiker mit kleinen Kindern berichten aber durchaus auch davon, dass ‚alles beim Alten ist‘, sie in ihrer Rolle als Väter also nicht anerkannt werden, da diese Aufgabe nicht in die erwartete Rollenzuschreibung fällt.

„Ich kann aus eigener Erfahrung erzählen, ich war letztes Jahr mit meinen Kindern für drei Wochen auf einer Vater-Kind-Kur. Da bin ich hier auch angeguckt worden von einer Reihe von Leuten. Also die erste Frage: ‚Also haben die denn keine Mutter? Gibt es da nicht eine Möglichkeit, dass die mit den Kindern fährt?‘“ (Mann, Grüne Ost)

Solange die Arbeitsstruktur zeitlich so vereinnahmend ist und Frauen den Großteil der Sorgearbeit tragen, mag das auch die eine oder andere Zurückhaltung von Frauen bei der Bewerbung um Kandidaturen erklären. Sie treffen die Entscheidung für oder gegen die Politik unter anderen Bedingungen als Männer. Frauen sind nach wie vor, zusätzlich zu ihren beruflichen Tätigkeiten, maßgeblich für die reproduktive Arbeit innerhalb der Familie verantwortlich. Die daraus entstehende **Doppelbelastung** führt häufig dazu, dass sie in der beruflichen Karriere Abstriche machen und/oder ihr ehrenamtliches politisches Engagement nicht mit familiären (und beruflichen) Verpflichtungen vereinbaren können (vgl. Kinzig 2007: 202ff.). Insbesondere Mütter von kleinen Kindern sind oft nicht in der Lage, viele Überstunden zu leisten oder an abendlichen Veranstaltungen teilzunehmen – sie arbeiten in dieser Situation vielfach in Teilzeit. Das zieht Nachteile bei Karriereaufstiegen nach sich, die Frauen ohne Kinder oder männliche Kollegen nicht betreffen (vgl. etwa Kinzig 2007: 121ff.).

C. Generationenverhältnis

Viele der Befragten sprechen im Zusammenhang mit Barrieren politischer Kultur für Frauenkarrieren auch das Verhältnis zwischen den Generationen an. Zunächst stellen sie **generationale Unterschiede im politischen Handeln und in der Selbstverständlichkeit von Praktiken** fest, etwa in der Ausgestaltung von Arbeitszeiten.

„Wir haben Mitglieder bei uns auf den Sitzungen, für die haben die Sitzungen

eine andere Funktion als für mich. Die sind dann pensioniert schon, für die ist das ein soziales Element ihres Ruhestandes, während ich liebend gerne so eine Sitzung auch via Skype in der Hälfte der Zeit mit einer knackigen Tagesordnung durchführen würde so. Aber da treffen halt dann unterschiedliche Arbeitsmethoden oder Generationen aufeinander.“ (Mann, GEW Ost)

Vieles von dem, was immer schon so gemacht wurde, bedarf in den Augen der Älteren keiner Veränderung. Das ist besonders für Neuankömmlinge problematisch.

„Die da sind in den Funktionen, haben ja auch selten die Bereitschaft, das, was sie so tun und wie sie so agieren und wie sie Neuen begegnen, zu reflektieren. (...) Wer hier mitmachen möchte, ist herzlich willkommen, es kann jeder kommen, und dann fragen sie sich ‚Wo bleiben sie denn?‘. Dass das was mit ihnen zu tun hat, dass da manche eben nicht wiederkommen oder da nicht mitarbeiten wollen.“ (Frau, GEW-Hauptvorstand)

Das gilt für die Gewerkschaften wie für die Parteien. Der fehlende Veränderungswillen unter den „älteren Herren“ schreckt insbesondere junge Frauen ab.

„Es ist einfach nicht besonders ansprechend, wenn da lauter ältere senile Herren reden und man nicht das Gefühl hat, die können jetzt hier wirklich was bewegen. Das ist jetzt nicht wirklich zukunftssträchtig, da hätte ich auch nicht so große Lust, mich einzubringen, also gerade, wenn man dann weiß, ich bin jetzt hier die einzige junge Person, die einzige Frau oder eine von ganz wenigen. Und man landet ja dann doch eher da, wo man auch ähnliche gleichgesinnte Vorbilder findet, also wo es auch andere junge Frauen, andere junge Menschen gibt, da ist man irgendwie alleine.“ (Frau, Grüne Ost)

Darüber hinaus beklagen viele Befragte das **Fehlen der ‚Generation dazwischen‘**. Gemeint sind damit die 30- bis 50-Jährigen. Im Vergleich zu anderen Alterskohorten sind sie in vielen der befragten organisationalen Kontexte unterrepräsentiert. Zu vermuten ist hier die bereits angesprochene Vereinbarkeitsproblematik als Hauptfaktor der Unterrepräsentation.

„Wir haben in diesem Bereich, wo man dann Familie gründet, zwischen 30 und 45 oder wahrscheinlich zwischen 30 und 50, haben wir so eine, ja, so eine Wespentaille. (...) das ist eigentlich, glaube ich, eine Alterskohorte, die ich total wichtig finde zumindest, weil die sind in ihrem Beruf in der Regel angekommen, die haben Erfahrung in Bezug auf Organisationen, also die wissen, wie man in Organisationen agiert und agieren kann und Organisationen weiterbringen kann. Aber das ist genau die Alterskohorte, die es schwer hat, sich zu engagieren.“ (Frau, GEW Ost)

„Da fehlt eine Generation, und deshalb sprechen jetzt Großmütter und Großväter mit ihren Enkelinnen.“ (Frau, GEW)

Auch hinsichtlich der Problemwahrnehmung bezogen auf Geschlechterfragen artikulieren die Interviewten eine generationsabhängige Sensibilität durch die unterschiedlichen Lebenslagen und auch -erfahrungen der Akteur_innen. Wer nicht mehr mit kleinen Kindern in einem Haushalt lebt bzw. immer den „Rücken

frei hatte“ von Sorgearbeit, zeigt unter Umständen weniger Verständnis für Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

„Man muss mal bitte Rücksicht nehmen darauf, dass jemand ein Kind vom Kindergarten abholen muss, das haben die nicht im Hinterkopf. Das Thema haben die, ist für die nicht mehr existent (...). Es gibt eine Mehrheit, die diese Biografie nicht mehr hat, (...) das wird sich allerdings in naher Zukunft ändern.“ (Frau, GEW Ost)

D. Machtkultur

Politische Kultur ist immer in Machtstrukturen eingebunden. Umgekehrt gilt, dass sich politische Kultur in und durch Machtkulturen ausdrückt, durch sie repräsentiert und praktiziert wird. Macht ist das Ziel und gleichzeitig der Weg – jedoch mit **Männern als Türöffner oder Türschließer**. Inwiefern haben Frauen überhaupt Zugang zu politischer Gestaltungs- und Veränderungsmacht? Wie sieht Macht bzw. Machtgehabe der Mächtigen aus?

„Also, wenn wir mal sagen, die Währung, um die gekämpft und verhandelt wird, ist öffentliche Wahrnehmung und Macht. Dann glaube ich, das Hauptproblem ist, dass Männer Frauen weniger Macht und öffentliche Wahrnehmung zugestehen, genauso wie sie ihnen weniger Gehalt zugestehen. Und es ist erst mal egal, ob die sagen ‚Ich will aber gerne mehr‘ oder ob sie das nicht sagen, weil sie schon abgeschreckt sind. Das hat einfach auch was mit diesen Strukturen zu tun.“ (Expertin Politik)

Immer wieder beschreiben Interviewte in unterschiedlichen Settings, dass Männer ihre Macht gegenüber Frauen demonstrieren – teilweise offensichtlich, meist aber subtil. Subtil sind auch die **„Männerbünde“**, die informellen Zusammenschlüsse von Männern, die gezielt Männerkarrieren unterstützen.

„Ja, über diese Männerbünde (...), also ich würde sagen, auf jeden Fall, das gibt es. Ich nehme das schon so wahr. Und ich nehme es auch so wahr, dass es selten ist, nicht nie, aber dass es selten ist, dass Frauen mit in diesen Männerbünden sind. Also ich halte es nicht für absolut ausgeschlossen. Ich kenne selber sozusagen informelle Bündnisse, wo Frauen drin sind. Da sind aber dann zumindest, wenn ich da auch drin bin, Frauen in der Minderheit. Also es gibt Frauen, die dazugehören zu diesen Zirkeln, aber es ist eine sehr langsame Entwicklung.“ (Mann, Grüne West)

Doch Frauen konkurrieren nicht nur mit Männern um Macht, sondern auch untereinander.

„Und gerade Frauen tendieren natürlich auch dazu, sich den wenigen Platz, den es gibt für Frauen, gegenseitig streitig zu machen.“ (Frau, Grüne West)

„Da denkt sich manche, die hat vier Kinder und kriegt das auf die Reihe, und ich schaffe es mit einem Kind nicht. Der Neidfaktor von Frauen untereinander führt dazu, dass viele Frauen andere Frauen verhindern wollen. Und das ist so.“ (Expertin Politik)

Diese Konkurrenz beschreiben viele Interviewte als Problem, das den Männern zugutekäme, die letztendlich von den Machtkämpfen der Frauen profitierten.

„Wenn nur Frauen miteinander streiten, freuen sich die Männer. Weil dann ist deren Chance ‚ne größere.“ (Frau, Grüne Ost)

Eine andere Facette der Machtkultur schließt an das zuvor geschilderte Generationenverhältnis an. Wenn **männliche Besitzstandswahrer** vom „alten Schlag“ auf junge Frauen treffen, mischt sich in das Generationenthema ein Geschlechterthema und es kommt zur Machtdemonstration.

„Vor ein paar Wochen bei einer Arbeitszeitkonferenz der GEW in einer Arbeitsgruppe, die wurde moderiert von einem Kollegen Mitte 60, der diese traditionelle, bewertende und mitteilende Art der Kommunikation hat. Es gab eine Wortmeldung von einer jungen Kollegin, und die hat er erstmal belehrt, was sie eigentlich fragen möchte, um was es da geht. Die hat den Rest der Sitzung nichts mehr gesagt.“ (Frau, GEW Ost)

Auch wird in den Interviews auf die Verschränkung zwischen **Machtdemonstration und latentem Sexismus** eingegangen.

„Geschlechterverhältnisse sind ja häufig so Machtverhältnisse. Mir wird nix von direkten sexuellen Übergriffen erzählt, aber wenn man dann mal so ins Gespräch kommt, so dieses Gehabe so: ‚Du musst noch viel lernen‘ oder ‚Das haben wir noch nie so gemacht‘ oder ‚Werd‘ erstmal so alt wie ich, dann machst du solche Vorschläge nicht mehr‘.“ (Frau, GEW Ost)

„Ich komme damit klar und kann mich da auch ganz schnell behaupten, und ich bin da auch relativ schnell da mit denen auf Augenhöhe, aber das kann ja nicht jede Frau. Es gibt auch Frauen, die das gar nicht abkönnen, und das kann ich gut verstehen, weil Männer auch oft diesen Macho raushängen lassen. Oder zu sagen ‚Also ich heiß‘ Isabell‘. Das Schlimmste ist noch, wenn sie dann ‚Isabellchen‘ zu mir gesagt haben. So, dann sag ich auch: ‚Hölgerleinchen, was is’n los?‘ Das muss man aber erstmal können und das muss man auch überwinden.“ (Frau, Grüne Ost)

„In der IG Metall haben wir schon auch mit Sprüchen so zu tun.“ (IG Metall Ost)

Hinsichtlich der Generationenfrage liegt ebenfalls die Frage nach der jungen Männergeneration nahe und inwiefern hier Hoffnungen auf eine neue Machtkultur genährt werden.

„Und das, muss ich sagen, irritiert mich schon, weil ich gedacht hätte, dass sich das mit der nächsten Generation verändert. Und das ist nicht so! Das ist einfach nicht so, und das hinterlässt bei mir auch irgendwie, nen Frust, weil ich irgendwie gedacht hätte, da tut sich was, aber nein, es tut sich eigentlich nichts!“ (Expertin Wissenschaft)

Obgleich es in der Wahrnehmung und Beurteilung politisch-kultureller Barrieren



für Frauen eine grundsätzliche Nähe zwischen allen untersuchten Feldern gibt (Landtage und Gewerkschaften in Ost- und Westdeutschland), wurden in den Einzel- und Gruppengesprächen auch signifikante Differenzen erkennbar.⁹

3.1.2 POLITISCHE KULTUR IN OST- UND WESTDEUTSCHLAND IM VERGLEICH

Bisher wurde über Frauen – abgesehen von Generationenzugehörigkeit und Elternschaft – als homogene Gruppe gesprochen. Doch die **Aufstiegschancen variieren** zwischen Frauen erheblich je nach Alter, Bildungsstand, Elternschaft, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund oder Religiosität. Aus zwei Gründen nimmt diese Studie politische Kultur auch und wesentlich aus einer Ost-West-Perspektive in den Blick:

Zum einen erlaubt eine die ost- und westdeutschen Länder vergleichende Analyse der Barrieren für politische Karrieren von Frauen generell eine gehaltvollere Erkundung der skizzierten Faktoren und sozialen Mechanismen, da sich soziale Felder, Diskurse und Habitus (in) der Politik in Ost- und Westdeutschland bis heute trotz vielfältiger Annäherungen substantiell unterscheiden (für viele: Kollmorgen/Koch/Dienel 2011; Deutsche Gesellschaft 2017).

Zum anderen zeigen alle einschlägigen Erhebungen und Analysen, dass **Ostdeutsche¹⁰ – egal welchen Geschlechts – in den bundesdeutschen Führungsetagen unterrepräsentiert** sind. Letzte Erhebungen und Schätzungen gehen für die Eliten auf der Bundesebene – über alle Sektoren hinweg – von 6 bis 8 % ostdeutscher Positionsinhaber_innen aus – bei einem Bevölkerungsanteil von 17 %. In Ostdeutschland selbst sind es bei einem Bevölkerungsanteil von ca. 85 % etwa 25 % der Positionsinhaber_innen, die eine ostdeutsche Herkunft besitzen (Kollmorgen 2015, 2017). Dabei unterscheiden sich die Anteile zwischen den Sektoren signifikant. Während die Ostdeutschen im politischen Sektor weitgehend proportional zu ihrem Bevölkerungsanteil in den Eliten platziert sind, fallen andere Sektoren – namentlich solche mit formalisierten Laufbahnordnungen (wie Justiz oder Wissenschaft), mit hoher gesellschaftlicher Herrschaftsrelevanz (Verwaltung, Polizei, Justiz, Wirtschaft) oder mit hoher Bedeutung ökonomischen Kapitalbesitzes (wichtige Teile der Wirtschaft) – demgegenüber drastisch ab, partiell bis auf 1 bis 2 % (wie Justiz oder Militär).

Insofern ist es aus politisch-repräsentationslogischer Perspektive unmittelbar plausibel, die Geschlechterverhältnisse mit Bezug auf die **unterschiedliche Vergangenheit und Gegenwart in Ost- und Westdeutschland** zu analysieren. Gab

⁹ Angesichts der beschränkten empirischen Basis unserer Untersuchung beanspruchen die folgenden Beschreibungen und Interpretationen politischer Gleichstellungskulturen und gesellschaftspolitischer Deutungsrahmen in und zwischen Ost- und Westdeutschland keine Repräsentativität. In Rücksicht auf die bisherigen Erkenntnisse zum Themenkreis (siehe oben) werden aber durchaus exemplarische Konstellationen, Einstellungen und kulturelle Selbstverständnisse erkennbar.

¹⁰ Ostdeutsche Herkunft codieren wir hier aus pragmatischen Gründen wie folgt: Ostdeutscher Herkunft sind alle Personen, die in der DDR oder den ostdeutschen Bundesländern geboren sind (zu dieser Fassung und ihren Alternativen siehe Kollmorgen 2017).

und gibt es andere soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Karrierechancen in den betrachteten Feldern und Organisationen? Werden ungleiche Geschlechterverhältnisse im Osten aufgrund differenter politischer Kulturen anders wahrgenommen und beurteilt als im Westen? Gibt es kumulative soziale Nachteile im Aufstieg, so dass ostdeutsche Frauen stärker noch als ostdeutsche Männer benachteiligt werden?

Auch wenn wir diese und weitere Fragen aufgrund der nur explorativen empirischen Untersuchung nicht umfassend beantworten können, gewähren die geführten Interviews doch wichtige Einsichten und vermitteln neue Erkenntnisse. Generell ist hervorzuheben, dass die unterschiedlichen, nicht zuletzt **politisch-kulturellen Erbschaften in Ost und West**, aber auch der Modus des Beitritts der neuen Länder zur Bundesrepublik bis heute ihre **Wirkmächtigkeit in der Gleichstellungspolitik** entfalten.

„[M]an muss Gleichstellungspolitik in Ostdeutschland anders aufziehen als im Westen, um Menschen dafür überhaupt aufzuschließen. Und wenn man das so macht wie im Westen, dann kommt sozusagen das raus, was wir jetzt haben, nämlich so eine eher – ja, Trotzhaltung oder Unverständnishaltung dem gegenüber. Dass man sagt, ja, erstens, so nach dem Motto, der Vorwurf an den westdeutschen Feminismus, Ihr wisst ja anscheinend, worum es geht, und – oder besser, also wieder diese Überstülpungspolitik. Und auf der anderen Seite auch diese Erfahrung, naja, in der DDR waren wir ja eigentlich schon weiter als jetzt.“ (Frau, GEW Ost)

Das Erbe der zwei Vergangenheiten und seine Interpretation

Was zunächst auffällt, ist eine **Uneinigkeit in den Deutungen** der jeweiligen Vergangenheit und was daraus für die Gegenwart folgt, wie auch in der Beurteilung der gegenwärtigen Geschlechterungleichheit und dessen Folgen für die zukünftige Gleichstellungspolitik. Diese Uneinigkeit zeigt sich aber nicht nur zwischen ost- und westdeutschen Interviewten, sondern auch zwischen älteren und jüngeren ostdeutschen Frauen. Es sind insbesondere die älteren ostdeutschen Interviewten, die auf die ökonomischen Emanzipationschancen in der DDR angesichts der über 80-prozentigen Frauenerwerbstätigkeit (in der Regel in Vollzeit) sowie der bereitgestellten Infrastrukturen der Kinderbetreuung (Kinderkrippen, -gärten und Horte) pochen.

„Wir haben im Osten geglaubt, die Frauenfragen gelöst zu haben. (...) Für den Westen war das ein Kampfziel.“ (Frau, GEW Ost)

„Das war ja hier nie so. Hier war die Frau schon immer – zu DDR-Zeiten schon – mit dabei. Die Gleichberechtigung in der DDR, das war selbstverständlich. Die Frau war arbeiten, war ja auch Kindergarten und so weiter, das hat ja der Staat angeboten.“ (Frau, Grüne Ost)

Bis heute wird in Ost und West darum gerungen, die Unterschiede (sekundär) erfahrbar zu machen und als einen Begründungszusammenhang für die in Teil-



len divergierenden Perspektiven und Selbstverständnisse der Interessenvertreterinnen in den Gewerkschaften und politischen Parteien anzuerkennen. Dabei scheinen sich bis heute beide Seiten an den **unbestreitbaren Schwächen des jeweils anderen (damaligen) Systems** abzarbeiten: die Anerkennung der Schwächen des eigenen (damaligen) Systems fällt hingegen deutlich schwerer. Gerade von westdeutschen Frauen wird die trotz ökonomischer Emanzipation in der DDR aufrechterhaltene positionale Ungleichheit von Frauen und Männern nicht nur im Erwerbsleben, sondern auch in den Interessenvertretungsorganisationen (wie etwa in den Gewerkschaften) betont, die dazu führte, dass Frauen auch in der DDR in den Spitzenpositionen unterrepräsentiert blieben. Ostdeutsche Frauen thematisieren das – wie ihnen von westdeutscher Seite vorgehalten wird – deutlich seltener.

„[W]ar eine (...) Benachteiligung von Frauen, wengleich die Kolleginnen im Osten sich so nicht gesehen haben. Da half dann auch kein Verweis auf Statistiken, wie es denn in Führungspositionen aussieht oder wie die Gewichtung der Berufe denn nun so ist, weil: Natürlich waren Frauen auch Kranführerinnen und haben in der Industrie gearbeitet, aber der Lehrberuf und der Erzieherinnenberuf war ja auch in der DDR Frauenberuf.“ (Frau, GEW West)

„Also die faktische Repräsentanz, die angemessene, haben sich Frauen in den ostdeutschen Landesverbänden erst erobert, aber das Selbstverständnis war immer ein anderes. Die haben auch lange gebraucht, die Kolleginnen, um mit Blick auf Schulleitungen mal in die Statistik zu gucken und so – (...) diese Einschätzung ‚An den Schulen arbeiten Frauen, und die Schulen werden auch von Frauen geleitet‘ zu hinterfragen. Und dann festzustellen, dass da zwar tatsächlich mehr Frauen in Schulleitungspositionen sind als Männer, aber angesichts der sehr geringen Männeranteile unter den Beschäftigten doch ein sehr hoher Männeranteil. Das war sowas, was ich erst in den letzten sechs, acht Jahren beobachtete, dass dafür die Bereitschaft wächst oder die Einsicht in die Notwendigkeit, da auch mal hinzugucken.“ (Frau, GEW West)

Der Prozess, sich im Sinne einer gemeinsamen Deutung anzunähern bzw. aufeinander zuzubewegen, erscheint längst nicht abgeschlossen.

„Das musste ich für mich auch erstmal aufarbeiten, dass es sozusagen auch eine Konstruktion von Gesellschaft gibt, in der Frauen einfach nach wie vor benachteiligt sind.“ (Frau, Grüne Ost)

„[E]s war auch durchaus so ein Unverständnis da und manches ist mir auch später, jetzt, wo wir uns mit 30 Jahre Wiedervereinigung, Beitritt, friedliche Revolution besprechen, (...) so durch den Kopf gegangen. So richtig erfasst habe ich für mich damals, glaube ich, nicht, was das bedeutet hat, dass die DDR-Frauen immer erwerbstätig waren, sich immer selber ernähren konnten und nicht auf diese Haushaltsgemeinschaft, Ehegemeinschaft oder sowas angewiesen waren, das ist schon ein fundamentaler Unterschied.“ (Frau, GEW West)

Das „Unverständnis“ nahm durchaus auch „belehrende“ Züge an, wenn etwa westdeutsche Frauen bei ostdeutschen Kolleginnen Defizite kultureller Emanzipation und autonomer Selbstorganisation sahen.

„[D]as war das eine. Und dann diese unangenehme Penetranz manchmal, mit der Westfrauen Ostfrauen unterbrochen haben und belehrt haben, wenn die sagten ‚Ich bin Lehrer‘. Das konnten die Westfrauen schwer ertragen. Und so im Nachhinein denke ich, dass, da hätten sie mal ein bisschen oder (...) hätte uns ein bisschen mehr Selbstdisziplin gutgestanden, statt gleich die Verhältnisse zu erklären und zu belehren.“ (Frau, GEW West)

Allerdings gilt das Unverständnis auch umgekehrt seitens der ostdeutschen Frauen gegenüber den (damaligen) westdeutschen Normalitäten, was sich bis heute in einer gewissen Intoleranz gegenüber der Möglichkeit eines punktuellen Vorrangs von Familie vor dem Beruf niederschlagen kann.

„Wir mussten zuerst arbeiten und Vollzeit um die Familie kümmern, also war einfach der Zwang, beides zu tun, während im Westen der Zwang war, sich zu entscheiden sozusagen, entweder das eine oder das andere. Und deswegen also wird es bei uns auch in den Kreisen einfach nicht so reflektiert, dass es vielleicht auch legitim ist zu sagen, sorry, Donnerstag komm ich prinzipiell nicht, da hole ich meinen Sohn vom Fußball und meine Tochter vom Tanzen oder irgendwas ab, so, ja. Also, das ist einfach nicht quasi akzeptiert, also nicht sozusagen akzeptiert, wie es akzeptiert werden sollte.“ (Frau, GEW Ost)

Die **System- und Lebenswelten der DDR** werden also seitens westdeutscher Frauen als fremd wahrgenommen, wohingegen viele ältere ostdeutsche Befragte sich gerade hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse weiter mit ihnen identifizieren und sie als Orientierungs- wie Bewertungsrahmen nutzen – trotz des Umbruchs nach 1989 und der angesprochenen „Überstülpungspolitik“ der Vereinigung nach 1990.

„Ich hab’ eher das Gefühl, dass bestimmte Dinge, die zu DDR-Zeiten selbstverständlich waren oder wo gar keiner drüber nachgedacht hat, dass die sich jetzt eher in diese Richtung entwickeln, dass bestimmte Strukturen oder auch strukturelle Defizite im Osten jetzt hier genauso entwickeln, wie sie im Westen entwickelt waren. Das sieht man beispielsweise auch an der Entwicklung des Gender Pay Gap, der ja nach der Wende kaum ausgeprägt war. Wir stellen aber über die letzten Jahre fest, das ist jetzt noch nicht so die Größenordnung, aber er entwickelt sich, er wird größer. Und das zeigt also, dass offensichtlich bestimmte Muster hier übernommen werden. Und, ja, man muss sich nur mal anschauen, die Zahl der Studentinnen insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern, Informatik, Maschinenbau, Bauwesen, das war zu DDR-Zeiten selbstverständlich, dass Frauen auch diese Fächer studiert haben, und heute haben wir dann eben nur eine geringe Anzahl von Frauen in diesen Berufen.“ (Frau, SPD Ost)

„Dieses Frau-zu-Hause, ich glaub’, das kam auch mit durch diese ganze Arbeitslosigkeit in den Neunzigern, Zweitausend, wo das hier so massiv war.“ (Frau, Grüne Ost)



„Es ist ja alles gleichberechtigt, ja. Also, wenn ich da von meinem Kollegium so ausgehe, und ich nehme mal an, das geht vielen Kollegen so und Kolleginnen so, die sprechen davon, dass eine Gleichstellungs- oder eine Frauenbeauftragte – also hier heißt es übrigens (...) noch Frauenbeauftragte an den Schulen – nicht mehr nötig, überhaupt nicht nötig seien. Das wäre so eine Idee aus dem Westen, die da vielleicht sinnvoll ist, aber hier nicht. Das ist aber, denke ich, auch eine Generationenfrage, das ist vielleicht bis zu meiner Generation so, plus eben die Älteren, und ich glaube, die Jüngeren haben da jetzt einen anderen Blick auch darauf.“ (Frau, GEW Ost)

Die jüngere ostdeutsche Frauengeneration steht für die **weitgehende Angleichung ostdeutscher Lebensverhältnisse an westdeutsche**. Ostdeutsche Frauen unter 50 Jahren ähneln den westdeutschen Frauen in ihrer kritischen Wahrnehmung von Geschlechterungleichheiten in den politischen Karrierechancen und in ihren Selbstverständnissen mehr als der älteren Generation ostdeutscher Frauen, wenngleich sie sich durch ihre ostdeutsche Herkunft durchaus kulturell geprägt und politisch inspiriert fühlen. Sie thematisieren einerseits die nach 1990 teils radikal veränderten Arbeits- und Lebenswelten, wie die schlechteren Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die – wieder – stärker vergeschlechtlichten Berufsbilder. Andererseits sind sie deutlich sensibler gegenüber den kulturellen, darunter sprachlichen Gleichstellungspolitiken.

„Aber das ist eben genau das Ding, wenn man halt mit Älteren, die eine DDR-Sozialisation haben, darüber redet, die sagen halt, das ist totaler Unsinn, ihr mit eurem großen Binnen-I und sowas, also wir haben uns immer dazugehörig gefühlt.“ (Frau, GEW Ost)

„Aber so lange es diese Generation noch gibt, sage ich mal, die da so bewusst auch die DDR miterlebt hat, denke ich, wird es in Ostdeutschland schwierig sein, Gleichstellungspolitik so zu gestalten.“ (Frau, GEW Ost)

Was folgt aus diesen gesellschaftsgeschichtlich und sozialisatorisch bedingten Unterschieden zwischen ost- und westdeutschen Frauen für die **Wahrnehmung von Geschlechterungleichheiten und die geschlechterpolitischen Selbstverständnisse**?

Es deuten sich unterschiedliche Begriffsweisen von gleichstellungsbezogener Gleichheit und Freiheit an. Während von den Interviewten im Osten angesichts der Erwerbstätigkeit, der Kinderbetreuung und des Familienrechts die ökonomische und basale gesellschaftspolitische Gleichheit sowie partnerschaftliche Freiheit betont werden, stellen die befragten westdeutschen Politikerinnen und Gewerkschafterinnen die kulturelle Emanzipation, Gleichheit und politische Freiheit sowie deren symbolische Ausdrücke (z. B. geschlechtergerechte Sprache) heraus.

Ost-West-Prägungen der politischen Kultur(en) heute

Vor diesen historischen und sozialisatorischen Hintergründen ergeben sich mit Bezug auf die Geschlechtergleichstellung in der Tat **Anhaltspunkte für Unterschiede in den politischen Kulturen Ost- und Westdeutschlands**. Auch wenn

sich diese nicht über alle Aspekte und Problemdimensionen erstrecken und die eben angesprochenen (inter-)generationalen Besonderheiten zu beachten sind, konturieren sich in den Interviews zwei gerade für die Gender-Perspektive relevante Differenzen: die **Wahrnehmung und Thematisierung von Geschlechterungleichheiten** sowie der **Umgang mit der (Un)vereinbarkeit von Beruf und Familie**.

Von den westdeutschen Funktionärinnen aus SPD, Grünen und (mit Abstrichen) der GEW sowie der IG Metall werden häufiger und nachdrücklicher patriarchale Strukturen und Kulturen („Männerbünde“, Kommunikationsstile etc.) thematisiert und in **Narrative einer langzeitigen und komplexen Geschlechterungleichheit** eingebettet.

„[E]s trifft auch viele Gesprächszirkel bei uns, bei den Grünen, was man sich gar nicht vorstellen kann, weil wir ja durch die Quote eigentlich immer hälftig aufgestellt sind. Und das ist auch richtig und gut und ist auch für mich immer schon die erste wichtige Grundlage dafür, dass man auf Augenhöhe kommt, aber es ist noch lange nicht auf Augenhöhe.“ (Frau, Grüne West)

„Allerdings ist es in der Tat so, dass Männer sich natürlich untereinander ganz anders begegnen, als das in gemischten Gruppen der Fall ist. Und sie pflegen ihre Zirkel, nach wie vor, und ob das nun vor einer Tür ist oder in Extra-Runden oder beim Feierabendbier oder an der Theke, man kann als Frau dabei sein, ist aber trotzdem außen vor, ohne dass das jetzt irgendwie wehklagend oder so was ist, sondern das ist so.“ (Frau, SPD West)

Entsprechend findet sich in Gesprächen mit Abgeordneten beider Fraktionen (SPD, Grüne) **in Westdeutschland die Strategie einer Gegenmacht** in Form weiblicher Vernetzung und des Rekurrerens auf Redebeiträge von Frauen in Sitzungen.

„Da ist es eine aktive Entscheidung, als Frau zu sagen, da bricht man aus und rekurriert auf Frauen, wenn man aufnimmt das Gespräch. Das mache ich grundsätzlich so, ich würdige immer die Frauen, die vor mir geredet haben, und nicht die Männer. Nicht, weil ich die Männer doof finde, sondern einfach (...), weil man es nur wechselt, wenn man es anders macht.“ (Frau, Grüne West)

Die **ostdeutschen Frauen** (und auch Männer) der beiden Parteien und in den Gewerkschaften zeigen hingegen eine eher **pragmatische, weniger kritische und die bereits erreichten Gleichheiten betonende Wahrnehmung und Bewertung**.

„Das war ja hier nie so. Hier war die Frau schon immer – zu DDR-Zeiten schon – mit dabei.“ (Frau, Grüne Ost)

„Und auch das Arbeiten hier in meiner Rolle empfinde ich auch mit den männlichen Kollegen zusammen absolut normal und auf Augenhöhe und nicht, dass ich nicht teilhaben kann an Runden.“ (Frau, IG Metall Ost)

„Frauen werden hier schon auch gefragt, würde ich sagen, und haben auch schon was zu sagen. Wenn ich so die Büroberechungen sehe, würde ich

sogar sagen, sind Frauen dominant vertreten. Also, das sind eben die politischen Sekretäre, die da sitzen. Es ist jetzt nicht so, dass hier die Frauen nur die Verwaltungsangestellten sind. Also, das ist schon anders. Und (...) die Meinung zählt auch, die (...) man äußert.“ (Frau, IG Metall Ost)

Auch der **Umgang mit der (Un-)Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie scheint ost-west-geprägt** zu sein. Seitens der ostdeutschen Interviewten wird eine Tendenz erkennbar, sich dem Amt ganz und gar zu widmen – unabhängig von privaten, vor allem familiären Lagen und Belastungssituationen, wobei regelmäßig eine funktionierende Kinderbetreuungsinfrastruktur und auch ein solidarisches Miteinander der Partner_innen vorausgesetzt werden.

„In der DDR musste man doch auch mit klarkommen, also Kita-Platz war da, Hortplatz war da, und damit war es ja erledigt.“ (Frau, GEW Ost)

„[W]ir erwarten, dass jemand, der die und die Funktion hat, seine Familie zum Teil komplett ausblendet. Dann geht mal sowas wie ‚Also ich muss heute meine Schwiegermutter beerdigen‘, das geht, aber ansonsten erwartet man einen vollen Einsatz.“ (Frau, GEW Ost)

Westdeutsche Interviewte hingegen äußern deutlich das Bedürfnis nach der Begrenzung des Engagements und nach dem Verständnis dafür seitens der Kolleg_innen und Vorgesetzten.

„Es war bei uns immer auch so, dass der volle Einsatz verlangt wird. Und es ist immer auch so gewesen, dass wir, wenn etwas anderes ist und andere Dinge artikuliert werden, das möglich war über die gesamte Zeit. Und es ist natürlich so, dass wir in einem hohen Maße auch bei unseren Beschäftigten, würde ich behaupten, Rücksicht auf Belange wie etwa Familie oder Kind krank oder so was nehmen. Oder es geht an einem Tag nicht, weil keine Betreuung zu kriegen ist. Dass wir dann, wir haben viele Teilzeitbeschäftigte, natürlich darauf Rücksicht nehmen.“ (Frau, GEW West)

„Die Haltung, dass, wenn ich zum Beispiel weiß, meinem Kind geht es nicht gut, und ich weiß, wir haben eine ganz wichtige Gesamtpersonalratssitzung, oder ich weiß, wir haben eine Pressekonferenz, auf der ich eigentlich sein müsste, aber ich bleib‘ jetzt trotzdem bei meinem Kind. Wenn da nicht die Haltung gewesen wäre, dass das gestärkt worden wäre, dann wäre es für mich, glaube ich, auch ganz schwierig gewesen, das zu machen. Also, dann hätte ich es auch nicht gemacht.“ (Frau, GEW West)

„Ich selber als Kinderloser (...), für mich war das immer ein ziemlicher Stress, wenn ich das mal erlebt habe, weil das für mich nicht so die Selbstverständlichkeit ist, dass da jetzt einer dazwischen kräht oder so. Aber den Anspruch hab‘ ich natürlich, dass das gehen muss. Und stelle aber fest, dass ich das gar nicht mehr sehe.“ (Mann, GEW West)

Höhere Karrierechancen für ostdeutsche Frauen? Zwischen kultureller Prägung und männlichem Machtkalkül

Eine neue Studie hat die kumulierenden Effekte von Ostherkunft und Geschlechterzugehörigkeit untersucht (Schönherr/Jacobs 2019). Sie stellte fest, dass **unter den relativ wenigen ostdeutschen Positionsinhaber_innen** in den bundesdeutschen Eliten **Frauen überproportional** vertreten sind, wobei der Frauenanteil mit der Positionshöhe sogar steigt. In vielen gesellschaftlichen Bereichen erreichen Frauen unter den Ostdeutschen in Führungspositionen einen Anteil von etwa 50 % oder sogar darüber (ebd.: 1f.). Mindestens zwei Erklärungen sind dafür denkbar und lassen sich mit den Ergebnissen unserer Studie argumentativ verknüpfen:

Erstens: Wir haben es in Ost- und Westdeutschland, bedingt durch historische Entwicklungen vor und nach 1989, mit **unterschiedlichen politischen Kulturen** hinsichtlich der Anerkennung und Förderung von Frauen in Erwerbsarbeitskarrieren sowie Führungs- und Elitepositionen zu tun (siehe Niedermayer/von Beyme 1994; Greifenhagen/Greifenhagen 2000; Pickel/Pickel 2006; Deutsche Gesellschaft 2017). Gerade besser und hochqualifizierte Frauen in Ostdeutschland, deren relativer Anteil höher ist als im Westen, haben danach ihre in der DDR forcierte ökonomische Emanzipation – jedenfalls dem Anspruch nach – nicht nur in die postsozialistische Zeit ‚gerettet‘, sondern mit politischen und alltagskulturellen Gleichstellungsorientierungen (auch unter Reflexion westlicher feministischer Strömungen und Bewegungen) verknüpft und gegen den Widerstand männlicher Herrschaftspraktiken habitualisiert. Dieser Habitus schlägt sich in deutlich **stärkeren beruflichen und politischen Repräsentations- und Aufstiegsbegehren** nieder.

Zweitens: Neben diesen habituellen und Bildungsvorteilen ostdeutscher Frauen scheint ihnen auch aufgrund herrschaftslogischer Handlungsmuster in tradierten männlich dominierten Machtnetzwerken unter den Bedingungen eines starken Normativs proportionaler personeller oder deskriptiver politischer Repräsentation (bis hin zu formellen oder informellen Quoten) ein Aufstieg in höchste Positionen eher zu gelingen. Wenn bislang marginalisierte Gruppen in der Besetzung von Führungspositionen durch klassische männerdominierte Auswahlgremien nicht länger umgangen werden können, dann sollte deren Berücksichtigung ‚multifunktional‘, d. h. unter Integration so vieler Benachteiligungskategorien wie möglich, erfolgen. Ostdeutsche Frauen gegenüber Frauen oder Ostdeutschen zu bevorzugen, die keine weiteren Benachteiligungsmerkmale aufweisen, entspricht in dieser Logik einer **Strategie der Verlustminimierung**.

Dass die Barrieren und Chancen für politische Karrieren von Frauen einer Ost-West-Prägung unterliegen, konnte Bieber (2013) in ihrer Studie zu Frauen in der Politik zeigen. Zwar hatte der Großteil der untersuchten soziodemografischen Merkmale keine Effekte auf den politischen Wahlerfolg (weiblicher Kandidatinnen), jedoch gab es einen deutlichen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland. Frauen aus Ostdeutschland hatten der Untersuchung zufolge eine höhere Chance auf einen Wahlsieg, sowohl im Vergleich zu Frauen aus Westdeutschland als auch zu Männern aus Ostdeutschland (ebd.: 203).

Die Erklärungsansätze dafür sind bis heute nicht systematisch untersucht worden, hier besteht hoher Forschungsbedarf.



3.2 FRAUEN IN PARTEIEN UND GEWERKSCHAFTEN – WAS UNTERSCHIEDET SIE?

Nicht nur die politischen Kulturen in den beiden Teilarenen Parteipolitik (in Landtagen) und Gewerkschaften, sondern auch die jeweiligen konkreten politischen Organisationskulturen in den Fraktionen (SPD und Grüne) sowie in den beiden untersuchten Einzelgewerkschaften IG Metall und GEW unterscheiden sich voneinander, wobei die Aspekte und Ausmaße zum Teil substantiell differieren.

Parteipolitik und Gewerkschaften im Vergleich

Den beiden Arenen liegt ein **unterschiedliches Selbstverständnis** zugrunde. Gewerkschaften sind stärker an organisationale Logiken der spezifischen Interessenvertretung gebunden und arbeiten ergebnisorientiert im Sinne des „Einsatzes für die Sache“. Diese sitzt im Kern auf den **Orientierungen einer männerdominierten Arbeiterbewegung** auf – bei manchen Gewerkschafterinnen ist die Rede von der männlichen „Normalarbeiterbiografie“ (Frau, GEW Hauptvorstand).

Parteien sehen sich stärker in einer **gesamtgesellschaftlichen Verantwortung** im Sinne eines Auftrags der Allgemeinheit. Zudem ist die Arbeit in Parteien mit Mandatsträger_innen trotz parteipolitischer Programme in stärkerem Maße an Einzelpersonlichkeiten und deren Positionen ausgerichtet. Jede_r Landtagsabgeordnete ist für einen bestimmten Wahlkreis zuständig, von dessen Bürger_innen sie_er gewählt wird. Landtagsabgeordnete haben streng genommen keine_n Arbeitgeber_in.

Demgegenüber sind Gewerkschaftsfunktionär_innen weitaus mehr in organisationale Prozesse eingebunden, sie sind Teil einer hierarchischen Organisationsstruktur und werden ausschließlich von Gewerkschaftsmitgliedern gewählt. Für die Zugänge zur Macht bedeutet dies, dass gerade in Gewerkschaften mit einem hohen Männeranteil die Zugangsbarrieren für Frauen dementsprechend weitaus höher sind.

Auch wenn der Zusammenhang von uns statistisch nicht belegt werden kann, lässt sich vermuten, dass aufgrund des deutlich geringeren Frauenanteils sowie der starken **traditionellen Arbeiterkulturen in vielen Industriegewerkschaften** im Vergleich zu den untersuchten Landtagen patriarchale Strukturen und Kulturen wie männliches Dominanzverhalten weitaus stärker wahrgenommen werden.

„Bei den Gewerkschaften finde ich, also da sind die Umgangsformen wirklich, das ist irritierend, also ein männliches Dominanzverhalten, das ist so männlich geprägt, also mit Ins-Wort-Fallen und Nicht-ausreden-Lassen und auch einfach schlicht und ergreifend zu verweigern, Kompetenz anzuerkennen. Wenn ich zu bestimmten Dingen vorschlage, also ich habe auch einfach Ahnung davon, könnte man ja, naja okay, jemandem zugestehen, und das finde ich schlicht bei den Gewerkschaften nochmal stärker ausgeprägt als in der Politik.“ (Expertin Wissenschaft)

Auch die Nachfolgesuche ist in Gewerkschaften zum Teil nicht übergreifend geregelt, wenn es etwa um die Besetzung der Landesvorstände in der GEW geht.

„Wir haben kein geregelttes Verfahren der Nachfolgersuche. Gremien übernehmen da keine gemeinsame Verantwortung, sondern das wird denen, die da sitzen, überlassen.“ (Frau, GEW)

Hinzu kommt der Umstand, dass in Gewerkschaften **Führungspositionen teilweise über Ehrenämter** abgedeckt werden, insbesondere bei der GEW, was die bereits thematisierte Vereinbarkeitsproblematik als Zugangs- und Aufstiegsbarriere verschärft.

„Das ist wahrscheinlich eben wirklich das Hauptproblem, dass sich das durch diese Ehrenamtsfunktion eben auf die Abendstunden und auf das Wochenende bezieht. Und das ist natürlich extremst familienunfreundlich und kann halt in diesem Kontext nicht nur, aber kann eben dann auch zu einer Benachteiligung halt von Frauen halt führen, die in familiärer Verantwortung sind, muss es aber nicht. Also es trifft genauso auch die Herren in unserer Gewerkschaft.“ (Frau, GEW Ost)

Daraus ergeben sich neue intergenerationale Konflikte: Die Älteren verstehen nicht, weshalb die Jüngeren weniger Zeit investieren wollen, ihnen andere Dinge auch wichtig sind und sie nicht mehr die gleiche ‚Opferbereitschaft‘ zeigen, mit ‚Haut und Haar‘ dabei zu sein. Teilzeitanstellungen werden nicht als Entlastung angesehen, weil sie zusätzlich zu einer anderen halben Stelle durchgeführt und in folgedessen als „Selbstaussbeutung“ (Frau, GEW West) wahrgenommen werden.

Parteipolitik: SPD und Grüne im Vergleich

Auch wenn wir es sowohl bei der SPD als auch bei den Grünen mit progressiven Parteien zu tun haben, weisen die Fraktionen **unterschiedliche parteipolitische Kulturen** auf. Insgesamt artikulieren die Abgeordneten der Grünen weitaus häufiger die Selbstverständlichkeit der Geschlechtergerechtigkeit ihrer Partei, die insbesondere durch das Statut und die paritätische Aufstellung der quotierten Wahllisten gegeben ist.

„Bei den Grünen, denke ich, fühlen sich auch viele Frauen gut aufgehoben. Die Grünen legen da ja sehr viel Wert darauf, dass man (...) eine vernünftige Diskussions- und Arbeitskultur hat. (...) Bei den Grünen habe ich da überhaupt keine Hürden erfahren, sondern ganz im Gegenteil immer, ja, Ermutigungen, ja, auch Männer, die dann von sich aus in die zweite Reihe treten, damit Frauen was machen können.“ (Frau, Grüne Ost)

Nichtsdestoweniger räumt ein Mann der Grünen-Fraktion ein, dass ohne die Quote dieses Ziel nicht erreicht worden wäre:

„[D]ass in Wahrheit auch die Grünen, die für sich natürlich in Anspruch nehmen würden ‚Wir sind sehr feministisch und gleichberechtigt‘ und so, dass wir in Wahrheit ohne Quote eben auch lange nicht da wären.“ (Mann, Grüne West)

Was bei den Grünen unhinterfragte Alltagspraxis ist, sorgt bei Angehörigen der SPD in weitaus stärkerem Maß für Diskussionen. Die Selbstverständlichkeit der



paritätischen Struktur ist hier noch nicht angekommen, auch wenn die SPD durch eine **Quotierung der Wahllisten** die Zugänge für Frauen erleichtert. Gerade Direktmandate sind jedoch ein Problem, weil in Wahlkreisen immer noch häufiger Männer als Direktkandidaten aufgestellt werden.

„Aber durchgehend ist es so: Wo mehr die Direktkandidaten gewählt worden sind, sind wieder eher mehr Männer da, weil sonst eben die Parität unserer Liste ziehen würde. Wenn die Liste mehr zieht, dann sind mehr Frauen drin.“ (Frau, SPD Ost)

Auch das Thema **männerdominierter Kulturpraktiken** ist unter den Abgeordneten der Grünen weitaus abgeschwächer präsent als in den Erzählungen der SPD. Die Grünen nehmen eine Vorreiter_innenrolle in Sachen Geschlechterparität ein. Was zunächst belächelt wurde, gilt jetzt als fortschrittlich und nachhaltig.

„Ich glaube, dass anderen Parteien durchaus Strukturen, die wir haben, die auch immer lange belächelt wurden, guttun würden, um entsprechend da auch Frauen nochmal ein bisschen mitzunehmen.“ (Frau, Grüne Ost)

Ein wichtiger Einfluss auf die politische Kultur lässt sich auch mit Blick auf die **Fraktionsgröße** feststellen. In dem zunächst für den Vergleich ausgewählten ostdeutschen Landtag Sachsen-Anhalt sind beide Fraktionen deutlich kleiner als im Niedersächsischen Landtag. Hier werden insgesamt gesehen weniger Barrieren etwa durch hierarchische Geschlechterverhältnisse oder männerdominierte Kommunikationskulturen angesprochen. Im Umkehrschluss zeigen sich die Interviewten in den kleineren Fraktionen weitaus zufriedener mit dem Umgang untereinander.

„Also wir sind ja mittlerweile eine ganz kleine Fraktion, die sehr kollegial funktioniert. Und ich hab' auch zu allen meinen männlichen Kollegen wirklich ein gutes kollegiales Verhältnis und auch Unterstützung, was Themen betrifft. Also, wenn ich Bildungspolitik mache oder für Gleichstellung Geld brauche, dann ist das kein Thema. Wenn ich jetzt auch mit einem Gleichstellungsthema zu meinem finanzpolitischen Sprecher sage ‚Du, jetzt wir müssen aber was für die Frauenhäuser tun‘, nee, das ist durchaus offen. Aber man muss fairerweise dazu sagen, ich mach' jetzt schon ziemlich lange Politik, und ich glaub', ich hab' mir da auch eine gewisse Anerkennung erarbeitet über die Jahre.“ (Frau, SPD Ost)

Schwierigkeiten sehen die Interviewten der kleinen Fraktionen hingegen bezogen auf die Arbeitslast des oder der Einzelnen und bei der Herausforderung, Privatleben und Beruf zu vereinbaren. Je weniger Personen zur Verfügung stehen, desto mehr Aufgaben müssen auf Einzelpersonen verteilt werden.

Gewerkschaften: IG Metall und GEW im Vergleich

Werfen wir zuletzt noch einen Blick auf die Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Gewerkschaften. Auffällig ist die **geschlechtsbezogene Eigendefinition**. So spricht eine Befragte der IG Metall Ost von „harten männlichen Berufen“, eine andere von einer „Männerorganisation“ (Frau, IG Metall Ost),

aus denen ihre Gewerkschaft hervorgeht, und begründen damit den im Vergleich zu anderen Gewerkschaften niedrigen Frauenanteil unter den Mitgliedern. Die GEW-Interviewten zeichnen hingegen ein ganz anderes Bild, denn hier sind „vorrangig Frauen“ Mitglieder; sie bezeichnen sich daher selbst als „Frauen-Gewerkschaft“ (Frau, GEW-Vorstand).

Beiden Gewerkschaften ist jedoch gemeinsam, dass sich ihre Mitgliederstruktur nicht in den Führungspositionen der Gewerkschaften abbildet. In der IG Metall sind Frauen gemessen am Frauenanteil unter den Mitgliedern in Führungspositionen **überrepräsentiert, bei der GEW unterrepräsentiert**.

„Es ist schon auffällig bei einer Gewerkschaft, die einen sehr hohen Frauenanteil hat, dass dann in dem geschäftsführenden Vorstand, was ist da das Verhältnis Männer und Frauen? Das dürfte ungefähr, glaube ich, (...) paritätisch sein. Bei den Mitgliedern ist das deutlich anders.“ (Mann, GEW Ost)

In den Gesprächen mit den beiden Gewerkschaften fiel weiterhin auf, dass sie sich hinsichtlich der **Sensibilität für das Thema Karriere von Frauen** deutlich unterscheiden. Während die Unterrepräsentanz von Frauen unter den IG Metall-Mitgliedern jedoch ein Thema ist, ist es die Unterrepräsentanz von Frauen in den GEW-Führungspositionen nicht.

So gehen die Funktionär_innen der GEW, teilweise auch in direktem Bezug zum Selbstverständnis als offene Gewerkschaft für Frauen, nur randständig auf Barrieren der politischen Kultur für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen ein und stellen ein Ausbleiben der Gleichstellungsthematik in den eigenen Reihen fest.

„Aber bei uns war das Thema jetzt bisher nicht so wirklich was, was irgendwie groß thematisiert wurde oder sowas. Außer, dass man da eben mal gesagt hat ‚Hallo, ihr sprecht hier immer nur von Lehrern, guckt euch mal eure Organisationsstruktur an, also bezieht wenigstens die Lehrerinnen mit ein‘ oder sowas. Aber so, dass man das jetzt so zum Diskussionsstand gemacht hat, diese Gleichstellungsfrage, ist eigentlich bisher nicht gewesen.“ (Frau, GEW Ost)

Eine Befragte der GEW West bezieht sich hingegen auf eine bereits in den 1980er Jahren geführte Debatte um Gleichstellung innerhalb der Gewerkschaft, die den Vorreitercharakter unterstreichen soll. Quotierungsregelungen sind hier im Sinne eines paritätischen Rederechts fest verankerte Meilensteine.

„Für die GEW ist mit dieser Debatte Ende der 80er Jahre, Anfang der 90er Jahre, also spätestens dann auch verbunden gewesen, dass wir mit großer Selbstverständlichkeit auch formuliert haben, dass Frauen in unserer Gewerkschaft sämtliche Möglichkeiten haben sollen, sich für alles zu bewerben. Wir haben Quotierungen eingeführt sehr, sehr früh. Also mit gleichem Rederecht für Frauen, wenn sie sich melden, dass sie dann schneller drankommen – weil zu diesem Zeitpunkt in unseren Landesvorständen noch mehr Männer als Frauen vertreten waren. Inzwischen, das ist jetzt gut 30 Jahre her, kann man sagen, ist das so, dass wir deutlich mehr



Frauen in unserem Landesvorstand haben als Männer. Dass wir jetzt inzwischen hier ein-quotieren, wenn Männer sich zu Wort melden. Also genau umgekehrt.“ (Frau, GEW West)

Auffällig ist, dass auch Gepflogenheiten, die eigentlich als gesellschaftlicher Konsens selbstverständlicher werden, wie geschlechtergerechte Sprache, in der „Frauengewerkschaft“ GEW keine Akzeptanz finden.

„Dieser Tonfall, in dem da manchmal gefragt wird, warum denn da ein Sternchen ist. (...) Diejenigen, die den Frauenstreik jetzt fürs nächste Jahr auch wieder vorbereiten, haben hinter den Frauen auch ein Sternchen, da wird nicht gefragt ‚Was bedeutet das denn?‘, sondern ‚Wie, was soll’n das?‘,“ (Frau, GEW-Hauptvorstand)

„[D]ass man irgendwelche blöden Sprüche kriegt, nicht immer wirklich sexistisch, aber sich lächerlich machen über Genderthemen zum Beispiel, über geschlechtergerechte Sprache.“ (Frau, Grüne Ost/GEW)

„Die inkludierte Sprache oder was auch immer. Natürlich hat die GEW da zigtausend Beschlüsse dazu, und trotzdem ist es schwierig, das in die Praxis umzusetzen.“ (Frau, GEW Ost)

Auch angesichts einer gewissen Ost-West-Prägung der (Nicht-)Wahrnehmung von Geschlechterungleichheiten drängt sich die Frage auf: Ist das nun Ausdruck einer **tatsächlich als erreicht wahrgenommenen Geschlechtergleichheit oder einer Verdrängung von tatsächlichen Geschlechterungleichheiten**?

Es zeigt sich in der GEW insgesamt eine Diskrepanz zwischen der Problemwahrnehmung unter den politisch Beschäftigten einerseits und der Problemartikulation derjenigen, die qua Funktion mit Themen der Gleichstellung betraut sind, andererseits. So bezeichnet eine Funktionärin für Frauen- und Gleichstellungspolitik die Kultur innerhalb der Gewerkschaft als ‚eindeutig männlich geprägt‘. Im Fall der GEW haben wir es offenbar mit weniger sichtbaren Ungleichheitsstrukturen zu tun, deren Veränderung infolgedessen auch schwieriger sein dürfte.

Bei der IG Metall konnten wir hingegen in Ost- und Westdeutschland eine **ausgeprägte Problemwahrnehmung und Handlungsbereitschaft** feststellen:

„Wir müssen halt irgendwie gucken, dass wir die Frauen in den Betriebsräten empowern durch unsere Angebote, dass man halt wirklich überall versucht, auf den verschiedenen Ebenen wirklich starke Räume zu bieten – so Führungskräftenachwuchsseminare für Frauen in Betriebsräten, die sich engagieren wollen, ja, (...) Frauenbildungswochen, wo hundert Frauen sind, um denen Lust zu machen auf politische Ämter. Und so was muss man halt einfach machen, und dadurch kann man das auch aufknacken, ja. (...) Wir stellen im Trainee-Programm minimal 40 % Frauen ein, um das sozusagen wirklich von unten, um da so eine Pipeline zu füllen, damit man irgendwie nicht sagen muss, es gibt keine Frauen für diese Position. Aber es bedarf einer sehr präzisen Vorbereitung. Also man muss dann einfach auch wirklich mit den Frauen reden.“ (Frau, IG Metall-Vorstand)

Gerade mit der Wahl von Christiane Benner zur zweiten Vorsitzenden hat die IG Metall ein Zeichen gesetzt, das auch von den politisch Beschäftigten als solches wahrgenommen wird.

„Wir haben eine Frau als zweite Vorsitzende gewählt. (...) Ich würde mal die steile These behaupten, dass es in zehn Jahren spätestens nicht mehr undenkbar ist, dass sogar eine Frau der IG Metall vorsitzen könnte. Also ich denke, diese Denkbarrieren sind – ja, also ich finde, da ist einfach schon eine Öffnung da.“ (Frau, IG Metall Ost)

Das Problem wird also sowohl von Vorstandsseite als auch aus den Reihen der politisch Beschäftigten erkannt und als solches artikuliert. So wird in vielen Interviews beispielsweise eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Bevollmächtigten angesprochen:

„Auch bei den politisch Beschäftigten in den Geschäftsstellen haben wir Geschäftsstellen, da gibt es keine Frau.“ (Frau, IG Metall Ost)

„Wir haben 27 Geschäftsstellen, und wir haben eine erste und eine zweite Bevollmächtigte, also ich meine, das geht gar nicht. So. (...) Da müssen wir echt besser werden und da ist immer so dieser Spruch, ich kann ihn immer nicht hören: ‚Es gibt ja keine Frauen.‘ Ne? So. Und dann sage ich immer: ‚Ja, Frauen brauchen eine andere Ansprache, Frauen müssen anders motiviert werden, auch in solche Funktionen zu gehen.‘“ (Frau, IG Metall West)

In der IG Metall ist eine gläserne Decke für Frauen vorhanden, wenn es etwa um die Rotation zwischen Verwaltungspersonal und politisch Beschäftigten geht. Auch die Bezirksleitungen sind männerdominiert. Weiter wird durch die unterschiedliche Stellenbesetzung der Geschlechter ein **Gehaltsgefälle** wahrgenommen:

„Frauen sind häufiger auf der Ebene der politischen Sekretäre angesiedelt und Männer stärker unter Bevollmächtigten vertreten.“ (Frau, IG Metall Ost)

Ein Thema, in dem sich GEW und IG Metall den Interviews nach deutlich unterscheiden, betrifft die **Existenz exklusiver Männernetzwerke**. So berichten Funktionärinnen der IG Metall von männerbündischen Strukturen, die es ihnen erschwerten, Zugang zu dem darin verhandelten Wissen zu erlangen:

„Halt starke Männerbünde, die kommunizieren anders miteinander. Das ist so. Keine Ahnung, das kumpelhafte Umgehen unter Männern, die machen das zu anderen Uhrzeiten. Das ist so, was man, finde ich, grundsätzlich festhalten kann. Das hat sich verändert in letzter Zeit, aber gibt es immer noch.“ (Frau, IG Metall West)

„Dieses Niederschwellige, Kommunikation ja manchmal zwischen Männern oder so, das die Frauen so außen vorlässt.“ (Frau, IG Metall Ost)

In einem Gruppengespräch ist die Rede von einer „Fünferunde“ der leitenden Personen des Bezirks, bestehend aus fünf männlichen Funktionären, die bestimmte Themen unter sich verhandeln.



„(...) Uns erreicht halt das, was da besprochen wird, nicht. Es gibt ja auch niemanden von den Fünfen, der sich quasi dafür zuständig fühlt, die Infos an mich weiterzutragen.“ (Frau, IG Metall West)

Ganz anders wird diese Situation in den Gesprächen mit der GEW in Ost- und Westdeutschland dargestellt. Vernetzung untereinander sei stets themenbezogen und kein Ausdruck bündischer Verhältnisse.

„Aber dass sich Männer treffen oder Männer vor der Tür versammeln, also wenn, dann versammeln sich eher Gruppen, die gemeinsame Interessen haben.“ (Frau, GEW Ost)

„Und was ich auch nicht so empfinde innerhalb der GEW, ist, dass es jetzt sozusagen ein altes Männernetzwerk gibt von irgendwelchen Leuten, die sich seit ewigen Zeiten kennen.“ (Frau, GEW West)

Worin sich GEW und IG Metall ferner grundlegend unterscheiden, ist die **Struktur des Ehrenamtes** im Bereich der politischen Funktionsträger_innen. Während auf Leitungsebene in der IG Metall ausschließlich hauptamtliche Funktionär_innen tätig sind, sind in den Geschäftsstellen der GEW auch Ehrenamtliche beschäftigt – jedoch unterscheidet sich die Zusammensetzung aus Haupt- und Ehrenamtlichen zwischen den Geschäftsstellen recht stark. In den Geschäftsstellen, die wir miteinander verglichen haben, sind in Ostdeutschland überwiegend ehrenamtliche Funktionär_innen im geschäftsführenden Vorstand tätig, wohingegen sich das Leitungsteam in der westdeutschen Geschäftsstelle aus Teilzeitbeschäftigten zusammensetzt, die mit einer halben Stelle in der Gewerkschaft und mit einer halben Stelle an Bildungseinrichtungen mitwirken. Durch zwei Teilzeitstellen ist die Arbeitssituation aber eine andere als unter einer Vollzeitbeschäftigung wie der IG Metall.

„Also insofern, wir sind in Teilzeit. Und ich muss ganz ehrlich sagen, ich finde, das führt eher zur weiteren Überlastung, statt zur Entlastung, wenn ich ganz ehrlich bin. Also, weil von mir wird in der Schule volles Engagement erwartet, von mir wird hier volles Engagement erwartet. Und im Endeffekt mache ich nicht 100 %, sondern schon 120, beziehungsweise reduziere dann (...) in dem Fall an Schule so an Tätigkeiten, wo ich kann, oder hier, und bin immer noch deutlich über 100 %.“ (Frau, GEW West)

Die **Vereinbarkeit** beider **Teilzeitstellen** bringt im Vergleich zur Tätigkeit in Vollzeit zusätzliche Belastungen mit sich. Insbesondere die ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit stellt für viele eine besondere Herausforderung dar und wird von den Befragten als ein zentraler Faktor für die Unterrepräsentation von Frauen angesehen.

„Also, die GEW ist da so ein bisschen wie Kirche. Wenn man sich ehrenamtlich engagiert, dann am besten zweihundertprozentig. Und das wird mit Vereinbarkeit mit Familie, oder ich sage jetzt auch einfach noch mal so mit Partnerschaft, dann ab einer gewissen Ebene dann auch schwierig. Also, ich habe zum Beispiel eine Beziehung auf Entfernung, und seitdem ich jetzt diese Funktion habe oder auch schon vorher, sind viele Wochenenden mit der GEW belegt, und das macht das natürlich dann sehr schwierig.“ (Frau, GEW Ost)

3.3 TÜREN FÜR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN ÖFFNEN – HEBEL FÜR DEN WANDEL DER POLITISCHEN KULTUR

Nachdem bisher die Barrieren politischer Kultur für die Karrieren von Frauen in Politik und Gewerkschaften beschrieben wurden, geht es nun um die Möglichkeiten ihrer Überwindung: Welche Chancen lassen sich für Veränderungen der politischen Kultur erkennen? Mit welchen Mitteln können diese erreicht werden? Wie kann zunächst das **„Reinkommen“** von Frauen und dann ihr **„Drinbleiben“** in Politik und Gewerkschaften unterstützt werden?

3.3.1 REINKOMMEN – DEN WEG IN DIE FÜHRUNG BAHNEN

„Eine Kultur, die (...) Willkommen signalisiert. Willkommenskultur ist in einem anderen Zusammenhang, aber irgendwie ist das ja wirklich ein Begriff, der da auch, den man da übertragen könnte.“ (Frau, GEW Ost)

Wann fühlen sie sich Frauen in Politik und Gewerkschaften willkommen? Welche Ideen und Vorstellungen äußern die Interviewten zu Formen der Rekrutierung für politische Führungspositionen?

Politische Karrieren beginnen in der Regel mit politischem Engagement, welches in den ersten Phasen ganz überwiegend ehrenamtlich geleistet wird und einen erheblichen Zeitaufwand bedeutet (vgl. Klenner/Pfahl 2001). Vor allem von Personen, die innerhalb der Politik/Zivilgesellschaft Verantwortungspositionen übernehmen möchten, wird ein langjähriges und kontinuierliches Engagement erwartet (vgl. Kinzig 2007: 154; vgl. für den wirtschaftlichen Sektor Wippermann 2010). Den Weg in Führungspositionen zu bahnen, heißt also zunächst, politisches Engagement für Frauen machbarer und attraktiver zu gestalten.

Dafür sehen viele der Befragten die Notwendigkeit, eine **niedrigschwellige Partizipation** zu ermöglichen, sich nicht ganz einbringen und „ausbrennen“ lassen zu müssen, sondern langsam mit dem politischen Alltag in Berührung kommen zu können. Für viele stellt offenbar die Forderung, sich ‚mit Haut und Haar‘ der politischen Arbeit auszuliefern, eine zentrale Barriere politischer Kultur dar. Sie schreckt all diejenigen ab, die etwa aus Zeitgründen nicht immer vollen Einsatz zeigen können. Zur Rekrutierung gehört auch, Frauen auf allen und für alle politischen Ebenen zu gewinnen und zu begeistern.

Ein zentrales Instrument, das alle für die wichtigste und effektivste Form der Umsetzung geschlechterparitätischer Verhältnisse in politischen Arenen ansehen, sind **Geschlechterquotenregelungen**. Zwar sei dieses Instrument nur in Verbindung mit anderen Kulturveränderungen wirklich wirksam, doch zugleich sei es unerlässlich, um die innerorganisationale Zusammensetzung nachhaltig zu verändern. Denn erst über eine Quotierung könne gewährleistet werden, dass sich das Missverhältnis unter den Geschlechtern langfristig angleiche und damit auch eine kritische Masse an Frauen erreicht werde, um politische Kultur aktiv mitgestalten zu können.





„Wir haben die Erfahrungen aus anderen Ländern, Frankreich insbesondere, dass Paritätsgesetze natürlich wirklich effektiv sind. Vor allem, wenn sie auch wirksam sanktioniert werden, was in Brandenburg und Thüringen der Fall ist, nämlich mit Teilzurückweisung der Listen, wenn die nicht paritätisch besetzt sind. Es ist in der internationalen Forschung absolut anerkannt, dass Quoten ein sehr wirksames Instrument sind, und wird ja in vielen Ländern dieser Erde angewandt, in der einen oder anderen Form. Wir haben allein in Europa zehn Länder mit gesetzlichen Quotierungsvorgaben. (...) Das ist kein Plädoyer, nicht auch die anderen Dinge zu tun, die wir ja auch immer noch brauchen, um wirklich auch einen Kulturwandel zu bewirken, und auch, um Frauen mit ihrer Vielfalt in die Parlamente zu bringen, das ist ja auch nochmal ein großes Thema.“ (Expertin Politik)

Erforderlich sind laut Aussagen der Befragten in diesem Kontext eine **Professionalisierung und Standardisierung von Rekrutierungspraktiken**, etwa über Gleichstellungsbeauftragte in Stellenbesetzungsverfahren, bei der innerparteilichen Auswahl von Kandidat_innen und beim Umgang mit Nachfolgen auf ausscheidende Positionsinhaber_innen.

Best Practice: Staffelstabübergabe

Um die Übergabe von Aufgaben und Tätigkeiten der Funktionsträger_innen reibungsloser gestalten zu können, hat die GEW Workshops zur ‚Staffelstabübergabe‘ initiiert.

„Die gängige Situation ist die, dass irgendjemand sagt ‚Ich würde ja gerne aufhören, finde aber niemanden.‘ Und diese Workshops setzen bei denen an oder bieten denjenigen Raum, die den Staffelstab übergeben sollen.“ (Frau, GEW-Hauptvorstand)

Die GEW erhofft sich dadurch auch die gezielte frühzeitige Einbindung von Frauen in Führungspositionen über einen Austausch untereinander.

Neben Rekrutierungspraktiken, die kulturelle Öffnung befördern, kann das ‚Reinkommen‘ aus Sicht der Interviewten auch durch andere Arbeitsweisen unterstützt werden. Durch **politische Arbeit eher im Sinne eines „Quartiersmanagements“** werden lokale Akteur_innen und deren Vernetzung untereinander in überschaubareren, weil kleine(re)n Sozialräumen gestärkt; das „Unter-sich-Bleiben“ in reinen Parteien- oder Gewerkschaftsstrukturen wird zu einem eher akteurübergreifenden Arbeiten. Bei der besseren Vernetzung untereinander vor Ort geht es letztendlich auch darum, den Zusammenschluss von Frauen vor Ort zu fördern.

Weiterhin sehen viele der Befragten eine wichtige Maßnahme zur Kulturveränderung darin, Frauen etwa durch **Mentoring-Programme** in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken, sich den Weg in die Politik zuzutrauen, auf die eigenen Stärken zu vertrauen und sich von Hindernissen nicht abschrecken zu lassen.

„Also ich glaube, was gut funktioniert hat, was auch andere Parteien problemlos übernehmen könnten, sind halt mehr Mentoring-Programme,

dass junge Frauen mitlaufen können. Ich habe auch so ein Mentoring-Programm gemacht bei den Grünen, als ich eingetreten war.“ (Frau, Grüne Ost)

„Ich habe das zwischendurch auch mal gemacht. Ganz am Anfang, als ich mir nicht sicher war, ob ich von der Kommunalpolitik in die Landespolitik gehe, habe ich so ein Programm mitgemacht, ‚Frauen an die Macht‘ hieß das. Das waren so vier Blockseminare, und da ging es auch also überwiegend um Stärken, Schwächen und (...) um so Geschichten: Wie passt mein Persönlichkeitsprofil sozusagen auf das, was ich mir vorstelle? Also sowohl inhaltlich als auch sozusagen von dem, was als Charakter da ganz gut anstünde. Oder bin ich mehr der Typ für den Hintergrund, möchte quasi mehr so im Parteiinneren Politik gestalten, aber bin jetzt nicht diejenige, die unbedingt am Mikro sein muss? Oder wo sehe ich mich in ein paar Jahren und wie komme ich dahin?“ (Frau, SPD West)

Neben Mentoring-Angeboten sprechen die Interviewten auch von **parteiiübergreifenden Strategietreffen**, vom Frauenfrühstück als niedrigschwelliger Austauschmöglichkeit etc. und betonen, dass **Frauennetzwerke** bei der Nachfolgesuche (besser) genutzt werden müssen.

Wenn sie zumindest einige der Hindernisse auf ihrem Weg gemeinsam als einen der Männerdominanz geschuldeten ‚Systemfehler‘ entlarven und sich gemeinsam für Systemveränderungen einsetzen, dann können sie selbst zu Akteurinnen des Kulturwandels werden. Ein ‚dickes Fell‘ zu entwickeln gegenüber den Hindernissen, ist ein erster wichtiger Schritt der inneren Veränderung, dem idealerweise jedoch auch nach außen gerichtete, kulturbezogene Veränderungsschritte folgen sollten.

„Also ich würde es mal so formulieren: Man braucht ein dickes Fell, um in diesem (...) Politikbetrieb bestehen zu können, das ist so. Das ist vielleicht auch so, weil dieser Politikbetrieb nach wie vor durch Männer dominiert wird, das heißt, die Spielregeln sind männlich dominiert.“ (Frau, SPD Ost)

Entscheidend für Frauen ist es auch, zu wissen, wo die eigenen Grenzen sind, was man einsetzen will und was nicht, und das auch zu artikulieren. Gerade vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsbelastung ist es hilfreich zu lernen, nein zu sagen und zu signalisieren, wozu man bereit und was einem darüber hinaus wichtig ist.

„Bei mir gibt es auch eine klare Entscheidung, dass ich an bestimmten Tagen in der Woche ab einer bestimmten Zeit keine Termine mehr wahrnehme. Und auch an den Wochenenden gucke, dass das sich stark in Grenzen hält. (...) Ich lebe das auch so mit einer klaren Ansage. Wem das nicht passt, der muss dann andere Entscheidungen treffen. Aber das ist mir bisher nicht auf die Füße gefallen, das machen auch andere so.“ (Frau, Grüne Ost)

3.3.2 DRINBLEIBEN – FRAUEN LANGFRISTIG IN POLITISCHEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN HALTEN

Die bisherigen Chancen der Kulturveränderung bezogen sich auf die Ebene der Partizipation im Sinne eines Zugangs zu Führungspositionen für Frauen in poli-

tischen Arenen. Um sie langfristig in politischer Führung zu halten, bedarf es weiterer Veränderungen. Zunächst geht es darum, einen **Kulturwandel in der Arbeitsstruktur** anzustoßen, damit die Frauen weniger zeitlich vereinnahmt werden und die berufliche Tätigkeit mit dem außerberuflichen Leben vereinbar wird.

Viele Interviewte sprechen das **Teilen von Zuständigkeiten** an; geteilte Arbeit ist halbe Arbeit. Warum also nicht auch im politischen Bereich die Arbeitslast verteilen, statt sie zwangsläufig an Einzelpersonen zu binden?

Best Practice: Doppelspitze

Die Grünen sind mit ihrer Praxis der Doppelspitze bereits gut aufgestellt. Auch auf Fraktionsebene wird das zum Teil umgesetzt, was sich positiv auf den Frauenanteil auswirken kann, aber auch darüber hinaus „Vorteile hat“.

„Wir haben zwei Fraktionsvorsitzende. Die eine hat zwei Kinder, die andere drei, die noch klein sind. Also, da ist das schon auch die bewusste Entscheidung der Fraktion, diese Frauen haben zu wollen und das auch als Qualitätsmerkmal irgendwie zu haben, dass das eben möglich ist, dadurch, dass sie auch zu zweit sind, sich den Fraktionssitz teilen, dass es auch Vorteile hat.“ (Frau, Grüne Ost)

„Und ich glaube, diese Doppelspitzen, wenn das eben möglich ist, dann, also das ist meine Erfahrung, Doppelspitzen teilen sich Arbeiten anders auf, also Verantwortungen anders auf, und das hilft. Das hilft insgesamt zu leben mit Politik, auch was das eigene soziale Leben angeht, familiäre Leben angeht. Und ich finde das richtig so.“ (Frau, Grüne Ost)

Wenn der Fraktionsvorsitz von einer Person bestritten wird, sind es meist Männer, die diese Positionen innehaben:

„Also, wenn man jetzt guckt ins Parlament, da hat man keine Fraktionsvorsitzende, das sind alles Männer. Manchmal in der zweiten Reihe taucht dann mal ‚ne Frau halt auf, also stellvertretend auf.“ (Frau, Grüne Ost)

Interviewte mit *Jobsharing*-Erfahrung (bzw. *Topsharing*-Erfahrung, wenn es sich um geteilte Führungspositionen handelt), wie etwa in Sprecher_innenteams oder Leitungsteams der GEW, berichten ebenfalls über die damit verbundenen Vorteile.

„Ich kann mir zum Beispiel eine solche Leitungsfunktion nicht mehr alleine vorstellen, sondern nur als Team.“ (Frau, GEW Ost)

Neben **geteilter Führung** würdigen die Interviewten eine **Flexibilisierung des Arbeitens** in Form digitaler Meetings oder von Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten. Präsenz ist wichtig, aber nicht immer erforderlich. Gerade für Landtagsabgeordnete ist die Anreise zum Dienort häufig mit einem sehr hohen Reiseaufkommen verbunden, wodurch zeitliche Ressourcen verloren gehen, die möglicherweise an anderer Stelle effektiver eingesetzt werden könnten.

Bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen einige Interviewte aus den Landtagen die **Notwendigkeit gesetzlich festgelegter Elternzeitregelungen** an.

„Also es gibt nicht sowas wie Mutterschutz und Elternzeit im Parlament. Das wollen wir uns jetzt eben auch angucken und haben da jetzt schon mal einen Vorschlag gemacht und mit anderen – das hat schon in der letzten Wahlperiode angefangen – Fraktionen abgestimmt. Und das soll dann jetzt in die Geschäftsordnung des Landtags mit eingearbeitet werden, dass es halt sowas wie so eine Auszeit gibt.“ (Frau, Grüne Ost)

Solange diese Regelungen nicht eingeführt werden, muss eine breitere **Akzeptanz für die Anwesenheit von Kindern auf politischen Veranstaltungen** geschaffen werden. Zwar werde dies teilweise schon praktiziert, doch – wie berichtet wird – gebe es immer noch Vorbehalte von Kolleg_innen. Gerade Abgeordnete mit Kindern seien aber auf die Möglichkeit angewiesen, ihre Kinder in Ausnahmefällen mitzubringen.

Damit sich diese Ausnahmefälle in Grenzen halten, müsse eine **regulierte Vertretungsstruktur** geschaffen werden, die bei Betreuungsgenüssen das Fernbleiben einer Person erlauben. Insgesamt muss sich das Klima in politischen Arenen im Hinblick auf die Frage familienbedingter Unterbrechungen oder Abwesenheiten dahingehend verändern, dass hier eine breitere Akzeptanz von und **Anerkennung der familiären Verpflichtungen** geschaffen werde – sowohl für Elternzeit und Krankheit als auch andere familiär bzw. privat bedingte Abwesenheitsgründe.

„Es ist einfach ein Riesenthema, insbesondere für Frauen, das eben mit Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, weil das ist relativ zeitaufwändig. Man muss sich einarbeiten und so weiter, und da müsste meines Erachtens strukturell sehr viel mehr passieren. Und eben auch Dinge wie, ja Onlinearbeit, virtuelle Arbeit, dass einem das einfach auch erleichtert wird, man nicht so endlose Vorort-Termine hat. Oder wenn dann vor Ort Termine sind, persönliche Begegnungen mit Diskussion, das ist ganz wichtig gar keine Frage, aber dass das eben gut moderiert wird und so weiter.“ (Expertin Politik)

Eine Lösung für das Vereinbarkeitsproblem kann nicht sein, dass immer von einer_in vorhandenen Partner_in ausgegangen wird, die_der den ‚Rücken freihält‘. Die Interviewten halten es für notwendig, diesen **‚Rollentausch‘** von Politikerinnen und Gewerkschafterinnen ebenso kritisch zu reflektieren wie das ‚Ernährer-Modell‘ bei Politikern und Gewerkschaftern. So berichten zunächst einige Frauen, dass sie ihre Aufgaben nur durch einen Partner bzw. eine Partnerin im Hintergrund in dem geforderten Umgang übernehmen könnten, der oder die ihnen den Rücken stärke und auf eine Karriere verzichte. Der Rollentausch zeigt jedoch, dass wir in der Gesellschaft noch nicht weitergekommen sind.

„Das kann es ja eigentlich auch nicht sein, also jetzt hier einfach nur schnöde das zu wechseln. Ja, kann man machen, aber das zeigt, dass man eigentlich daraus nichts gelernt hat. Und ich meine, die Strukturen sind menschengemacht, die sind nicht gottgegeben, und man kann sie ver-



ändern. Das wird wahrscheinlich nur sehr langsam vonstattengehen, aber es müsste zumindest mal angefangen werden, darüber zu diskutieren.“
(Expertin Politik)

Parteien und Gewerkschaften müssen den in der Gesellschaft begonnenen **Wertewandel, u. a. der Partnerschaftlichkeit, widerspiegeln und vorantreiben**, indem z. B. auch eine Akzeptanz von reduzierter Arbeit oder die Selbstverständlichkeit der Elternzeiten von Müttern und Vätern geschaffen wird.

„Wir haben hier bei uns in der Fraktion eine ganz dezidierte Haltung, dass wir Elternurlaube auch bei jungen Männern unterstützen. Wir genehmigen hier jeden Erziehungsurlaub, der kommt.“ (Frau, Grüne West)

Strukturveränderungen, die gezielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen, werden den Anteil von Frauen (und auch Männern) mit Sorgearbeit erhöhen. Damit Frauen in Führungspositionen von Politik und Gewerkschaften bleiben, sind neben besserer Vereinbarkeit jedoch auch andere **Kulturveränderungen** notwendig.

Immer wieder wurde in den Interviews auf die Existenz männerbündischer Strukturen hingewiesen, zu denen Frauen wenig Zugang haben. Vereinzelt berichten die Interviewten auch von ihren Erfahrungen, diese Strukturen aufzubrechen, indem sie aktiv in diese Netzwerke hineingehen und darüber Präsenz zeigen.

„Die Konfrontation, also dann da reingehen bewusst in diese Strukturen.“
(Frau, Grüne West)

Auch die **Sitzungs- bzw. Kommunikationskultur** müsse sich an die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen anpassen. Um etwa gegen die Streitkultur der wechselseitigen Bezugnahme von Männern aufeinander etwas ausrichten zu können, müssen Frauen sich ebenso zusammenschließen.

„Wir haben diesen Frauenzirkel zum Beispiel bei uns gegründet, weil wir uns gegenseitig unterstützt haben, weil wir gesagt haben: Wenn du redest in der Fraktion, dann unterstützen wir dich, wir ergreifen das Wort und bestätigen deine Aussage und nicht die Aussage deines Vorsprechers. Oder wenn du sprichst im Plenum, dann schauen wir auf deine Rede, wir sind anwesend, wir klatschen, wir sind an deiner Seite. Also, das haben wir in einer Frauengruppe gegenseitig gemacht.“ (Frau, SPD West)

Auch wenn das langfristige Ziel sein sollte, geschlechtersegregierte Zusammenschlüsse wie Männerbünde und Frauenzirkel zu umgehen, zeigen die Interviews, dass der Status quo der Machtkultur ein anderer ist. Das macht zumindest gegenwärtig noch eine **intensive Reflexion der Machtverteilung** entlang von Geschlechterzugehörigkeit erforderlich. Männer müssen bereit sein, einen Teil ihrer Macht abzugeben, und Frauen müssen die Möglichkeit haben, diese auch zu ergreifen.

„Wie definieren Frauen Macht, generell, und wie gehen sie mit Macht um? Oder wie möchten sie mit Macht umgehen, möchten sie die überhaupt?“
(Frau, GEW Ost)

Eng damit verbunden ist auch die Kommunikation untereinander. Was bei den Grünen bereits praktiziert wird, nämlich die **Quotierung von Redelisten** in Fraktionssitzungen, müsste in den Augen vieler Befragter auch in andere Strukturen übertragen werden, um zu verhindern, dass Frauen zu wenig zu Wort kommen. Dafür seien nicht zuletzt auch gute Moderator_innen notwendig, die auf einen geschlechtersensiblen Umgang untereinander achten.

Die von den Interviewten aufgezeigten Lösungsvorschläge sind sicherlich nur ein erster Anstoß einer gelingenden Kulturveränderung. Nichtsdestoweniger zeigen sie erste Anhaltspunkte für die Richtung auf, in die sich Politik bewegen muss: den Weg für Frauen in politische Führungspositionen endlich freimachen!

4. Befunde, Veränderungschancen, Forschungsperspektiven – ein Resümee

Mit Blick auf die bisher vorgestellten Forschungsbefunde und insbesondere auf die von den Interviewten skizzierten Problemlagen und Chancen im Kontext weiblicher Karriere in politischen Arenen Ost- und Westdeutschlands lassen sich abschließend sieben zuspitzende Thesen zum Stand und zu den Veränderungschancen der politischen (Geschlechter-)Kultur sowie zum weiteren Forschungsbedarf formulieren.

4.1 DIE ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN UNTERSUCHTEN ORGANISATIONEN UND FÜHRUNGSGREMIEN

Zwischen langfristiger Progression, Stagnation und jüngsten Regressionen

Zur Kontextualisierung der Aussagen der Interviewten und den subjektiven Einschätzungen der Chancen und Barrieren für weibliche Karrieren in west- und ostdeutschen Landtagen und Gewerkschaften ist zunächst ein zusammenfassender Blick auf die **Entwicklung des Frauenanteils** in den von uns untersuchten politischen Organisationen und ihren Führungsgremien relevant. Es handelt sich um die Landtage in Niedersachsen sowie Sachsen-Anhalt und um die beiden DGB-Einzelgewerkschaften IG Metall (IGM) sowie Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), bei denen jeweils ein Bezirk bzw. Landesverband in Ost und West näher analysiert wurden.

Im niedersächsischen Parlament stieg der Frauenanteil seit Mitte der 1980er Jahre fast kontinuierlich. Während er zunächst rund 6 % betrug, waren es 1990 bereits 12 %. Mit 34 % erreichte der Anteil 2008 seinen vorläufigen Höhepunkt. Derzeit (2019) liegt der Anteil weiblicher Abgeordneter bei 29 % (NDR Grafik 2019).

In Sachsen-Anhalt betrug der Anteil weiblicher Abgeordneter nach der ersten Landtagswahl 1990 17 %; 2002 lag er bei 31 % und 2011 bei 33 %. 2015 zähl-

te Sachsen-Anhalt zusammen mit Thüringen, dem Saarland und Rheinland-Pfalz noch zu den Landesparlamenten mit dem größten Frauenanteil, der damals 39 % betrug (BMFSFJ 2016: 8). Mit dem Einzug der Alternative für Deutschland (AfD) in das Landesparlament Sachsen-Anhalts im Jahr 2016 sank der Frauenanteil jedoch auf 21 % (Wikipedia Liste 2020).

In den von uns untersuchten Fraktionen – SPD und Bündnis 90/Die Grünen – liegt der Frauenanteil in beiden Landtagen in der derzeitigen Wahlperiode über dem Gesamtdurchschnitt weiblicher Abgeordneter im Landesparlament, was die progressive Ausrichtung der Parteien unterstreicht. In Niedersachsen liegt der Frauenanteil in der SPD-Fraktion derzeit bei 37 %, bei den Grünen beträgt er 50 %. In Sachsen-Anhalt ist der Frauenanteil in der SPD-Fraktion mit 36 % nur geringfügig niedriger als in Niedersachsen; der Frauenanteil bei den Grünen liegt mit 40 % hingegen deutlich unter dem Frauenanteil der Grünen im niedersächsischen Landtag.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass es zwar in den letzten drei Jahrzehnten eine erhebliche Steigerung des Anteils weiblicher Abgeordneter in beiden Landtagen gab, der zuletzt aber wieder etwas sank. In beiden Landtagen wie auch in den untersuchten Fraktionen – mit der Ausnahme der Grünen in Niedersachsen – besteht **bis heute kein paritätisches oder die Frauen bevorteilendes Geschlechterverhältnis**.

Ähnliches lässt sich auch für die untersuchten Gewerkschaften IG Metall und GEW beobachten. Generell weisen frühere Forschungsarbeiten auf einen mangelhaften Frauenanteil in Gewerkschaften im DGB hin (Blaschke 2008; Schroeder 2018). Die Angaben für die Einzelbezirke bzw. Geschäftsstellen, die in der Studie berücksichtigt wurden, können aus Datenschutzgründen nicht angeführt werden. Die Frauenanteile der Gesamtorganisation bezogen auf unterschiedliche Führungsgremien (z.B. Mitglieder im Vergleich zum geschäftsführenden Bundes- oder Landesvorstand) geben allerdings einen Einblick in die Lage und Entwicklungstendenzen der Vertretung beider Geschlechter auf unterschiedlichen Führungsebenen.

In der GEW lag – bei einem Frauenanteil unter allen Mitgliedern um 70 %, der seit fast 30 Jahren recht konstant ist (Gützkow 2017: 9) – der Anteil weiblicher Mitglieder im geschäftsführenden Vorstand 2012 bei 50 % und 2016 bei 40 %. Im Hauptvorstand stellten Frauen 2012 57 % der Mitglieder, 2016 noch 43 % (ebd.: 18). In den Landesverbänden betrug der Frauenanteil unter den Gewerkschaftsdelegierten 2017 in Ost- und Westdeutschland im Durchschnitt jeweils 54 % im Vergleich zum durchschnittlichen Mitgliederanteil von 79 % in Ost- bzw. 69 % in Westdeutschland (ebd.: 17). Damit sind **Frauen gemessen an der Mitgliederstruktur in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaft unterrepräsentiert**.

Im Vergleich dazu sind in der IG Metall 29 % Frauen im geschäftsführenden Vorstand (Bundesebene) bei lediglich 18 % Frauen unter den Mitgliedern, so dass hier von einer **signifikanten Überrepräsentation** zu sprechen ist. Allerdings relativiert sich diese deutliche Aussage mit Blick auf weitere Führungsebenen, obwohl der Frauenanteil hier seit vielen Jahren kontinuierlich steigt. Er

betrug 2010 13,7 %, 2014 17,8 % und 2016 20,7 % (Adzis et al. 2017: 118; Göbel 2011). Deutlich weniger sind Frauen aber in den Leitungen der Bezirke der IG Metall (0 %) und auf der Ebene regionaler Geschäftsstellen vertreten (13 %) (Stand 2015; Schroeder 2018: 47). Die Zahl der ersten Bevollmächtigten in den Bezirken hat sich zwischen 2006 und 2016 von 6,9 % auf 12,9 % fast verdoppelt (Adzis et al. 2017: 118/119).

4.2 DIE LANGANHALTENDE MACHT PATRIARCHALER UNGLEICHHEITSKULTUREN

Mangelnde Veränderungen selbst in progressiven Organisationen der Interessensvertretung

Gesellschaftspolitisch aktive Frauen in sich progressiv verstehenden Organisationen – hier exemplarisch: Landtagsabgeordnete der SPD und der Grünen sowie Gewerkschaftsfunktionär_innen der GEW und der IG Metall auf Bezirks- oder Landesebene – beklagen trotz der jahrelangen programmatischen und auch institutionellen Anstrengungen in ihren Organisationen (wie durch die Frauenquote oder Förderprogramme) eine **anhaltende Geschlechterungleichheit** in ihren Handlungsfeldern. Entscheidend seien neben vielfach allgemein ungleichen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Anerkennungsverhältnissen (zentral: Familien- und Haushaltsverantwortung und damit naturalisierte Doppel- und Dreifachbelastungen) auch politische Kulturen der Ungleichheit, inklusive informeller Machtarrangements („Männerbünde“, Netzwerke, Hinterzimmer) von Männern.

Diese Einschätzungen der interviewten Frauen und Expert_innen im Untersuchungsfeld bestätigen nicht nur wichtige empirische Befunde der letzten Jahre und Jahrzehnte (Banaszczuk 2019; Holtkamp/Schnittke 2010; Kinzing 2007; Kletzing 2017; Lukoschat/Belschner 2017; Magin 2011; Wippermann 2010), sondern auch wesentliche Annahmen von geschlechtersensiblen Macht- und Herrschaftstheorien sowie Gender Studies. Demnach zählen zu den eher kulturellen Hemmnissen für Frauen vor allem **habituelle Standards (im sozialen Feld) und Vorurteile**, mit denen Frauen konfrontiert werden.

Sie werden vielfach als weniger kompetent oder durchsetzungsfähig als Männer angesehen und müssen oft deutlich höhere Erwartungen erfüllen, um anerkannt zu werden. Eigenschaften, die in der Regel Frauen zugeschrieben werden, sind außerdem gesellschaftlich und/oder feldspezifisch weniger angesehen. Paradoxerweise aber werden Frauen, die als männlich typisierte Eigenschaften aufweisen oder auf männlich codiertem Terrain Erfolge zeigen, dafür abgestraft, mit der klassischen Frauenrolle zu brechen (vgl. Heilman/Okimoto 2007; Heilman/Chen 2005; Phelan et al. 2008; Rudman/Phelan 2008). Frauen haben also sowohl auf Grund ihres (vermeintlichen) Abweichens von der männlichen Norm als auch bedingt durch „**doppelte Standards**“ bei der Beurteilung von Kompetenz (Pravda 2001: 309) und dem daraus resultierenden Leistungsdruck erhebliche Schwierigkeiten, in Führungs- und Elitepositionen vorzudringen (vgl. Kletzing/Lukoschat 2010).

Ein weiterer Ausschlusseffekt für Frauen in eher männlich dominierten Bereichen besteht in **formellen und informellen Netzwerken**. Etablierte männliche Netzwerke sind häufig wenig zugänglich für Frauen, haben jedoch eine deutlich karrierefördernde Wirkung (vgl. Holtkamp/Schnittke 2010: 192; Kinzig 2007: 185; Kletzing/Lukoschat 2010). Etablierte Frauennetzwerke hingegen dienen eher der Behandlung von gleichstellungspolitischen Themen sowie dem Einbringen dieser Themen in die Parteien und verfügen daher über keine vergleichbare karrierefördernde Wirkung (Meßmer/Banaszczuk 2013). Frauen werden also sowohl aus „Old-Boys-Networks“ (Holtkamp/Schnittke 2010) ausgeschlossen als auch in ihren eigenen Netzwerken häufig auf gleichstellungspolitische Themen beschränkt und damit gleichzeitig in ihrer Karriere behindert.

„Männliche Herrschaft“ (Bourdieu 2005) produziert und reproduziert sich über einen Komplex materieller und symbolischer Sozialverhältnisse, Praktiken und (mentaler) Dispositionen, der selbst dann, wenn auf der programmatischen sowie formell-institutionellen Ebene (Quotenregelungen in politischen Parteien etwa) signifikante Veränderungen vorgenommen worden sind, über Refunktionalisierungen, Umgehungsstrategien (z. B. bei der deutlichen Priorisierung bestimmter politischer Verantwortungs- oder Themenbereiche gegenüber anderen) oder eine Stärkung kultureller Ungleichheitspraktiken (wie bei den Kommunikationsstilen) für eine **Fortführung von Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnissen** und damit ungleicher Karrierechancen von Männern und Frauen sorgt (siehe Hoffmann 1997; Rommelspacher 1998).

Dass dieses ‚Überleben‘ männlicher Herrschaftspraktiken selbst in und für Organisationen beklagt wird, die sich programmatisch seit Jahrzehnten um Geschlechtergleichstellung und gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern bemühen, unterstreicht nur, wie hartnäckig und wirkmächtig gerade die eher unsichtbaren, informellen und selbstverständlichen, kurz: (politisch-)kulturellen **Reproduktionsmechanismen der Geschlechterungleichheit** sind.

4.3 POLITISCHE KULTUREN IN OST UND WEST

Differente ökonomische, wohlfahrtsstaatliche und kulturelle Gesellschafts- und Emanzipationserfahrungen

Im **Osten** werden vor dem Hintergrund der DDR-Gesellschaft und der dortigen Sozialisation vieler Funktionär_innen und Abgeordneter einerseits **die Selbstverständlichkeit der Bildungs- und ökonomischen Gleichstellung** (als Erfordernis und Grundlage jeder Gleichstellung), andererseits die notwendigen Infrastrukturen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betont, deren massiven Abbau sie in der „neuen Gesellschaft“ nach 1989/90 erleben mussten. Ostdeutsche Landtagsabgeordnete und Gewerkschafterinnen besitzen daher in der Regel ein **pragmatisches Verhältnis zur Gleichstellungspolitik**. Sie stellen die Errungenschaften schon in der DDR heraus (vgl. Geißler 1992, 2014b; Hradil 1992) und identifizieren erhebliche Chancen für gleichberechtigte Teilhabe und Karrieren von Frauen - soweit die wohlfahrtsstaatlichen Bedingungen dafür geschaffen werden. Insofern diskutieren sie auch deutliche Retraditionalisierungsriskien angesichts der westdeutschen Emanzipationsgeschichte vor allem mit Blick auf die sozioökonomische sowie wohlfahrtsstaatliche Sphäre.



Demgegenüber fokussieren **westdeutsche Frauen**, die größtenteils die ökonomischen und familienpolitischen Emanzipationsleistungen der DDR-Gesellschaft anerkennen, die **Notwendigkeiten und bisherigen Defizite in der politischen und kulturellen Gleichstellung** der Geschlechter (vgl. Nickel 2011). Für sie zeigt das Patriarchat eine ungeahnte Langlebigkeit, die es vor allem den männlichen Machtstrategien und Dominanzkulturen (Rommelspacher 1998) selbst in den sich fortschrittlich begreifenden Parteien und zivilgesellschaftlichen Organisationen verdankt. Die starke Betonung der kulturellen Aspekte und feministischen Autonomie wird von einigen ostdeutschen Frauen kritisch gesehen, auch wegen der Wahrnehmung einer Bevormundung durch westliche Funktöner_innen nach 1990.

4.4 PARTIZIPATION UND KARRIERE ALS GENERATIONALES UND LEBENSLAUF-PROBLEM

Die Ungleichzeitigkeit des Gleichzeitigen

Will man die Karrierechancen von Frauen in politischen Parteien, Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen nachhaltig verändern, müssen auch Herausforderungen berücksichtigt werden, die auf **generationsbedingte und biografische Besonderheiten** zurückgehen. Das wird von den Interviewten im Einklang mit weiteren Befunden und Erklärungsansätzen herausgestellt.

Dabei geht es um **veränderte Arbeits- und Lebenslagen der Generationen** (etwa der 60-Jährigen gegenüber heute 30-Jährigen), um deren unterschiedliche gesellschaftsgeschichtlich geprägte Erfahrungen wie um die differentiellen Arbeits-, Partnerschafts- und Lebensmodelle sowie Lebensstile der Generationen (vgl. Hoffmann 1997; Kühnemund/Szydlík 2009). Gleichstellung heißt für Frauen der 1950er-Jahrgänge notwendig etwas anderes als für junge Frauen, die nach 1975 geboren wurden, heute in Gewerkschaften und politischen Parteien aktiv sind und Verantwortung übernehmen wollen.

Nur exemplarisch ist auf die deutlich gesunkene Anzahl von Kindern, auf die veränderte Partnerschaftsmodelle, eine veränderte Auffassung zur Bedeutung von Beruf und Karriere (gegenüber dem Leben mit Kindern oder Freizeit) oder das generell gestiegene Selbstbewusstsein von Frauen (gegenüber Männern und deren Machtkulturen) hinzuweisen (Beck/Beck-Gernsheim 1994). Für ostdeutsche Engagierte ist sogar von generationalen Brechungen zu sprechen, da sich die Erfahrungsräume vor und nach 1990 deutlich unterscheiden. Vor diesem Hintergrund bedarf es generational angepasster Strategien der Partizipation und Karrieregestaltung bzw. -förderung.

Darüber hinaus ist auf ein ernsthaftes **Manko in der Mobilisierung und Partizipation von Frauen der mittleren Generation** hinzuweisen. Die zwischen 30- und 45-Jährigen werden angesichts der familiären Verpflichtungen vor besondere Probleme des Engagements gestellt, auf die es bisher oft nur unbefriedigende Antworten gibt. Teilzeitmodelle wie geteilte Führungspositionen sind ein wichtiger Ansatz; Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch die

Förderung des Wiedereinstiegs nach Eltern- und Erziehungszeiten sollten – grundsätzlich für beide Geschlechter – zukünftig noch stärker berücksichtigt werden (Klenner/Pfahl 2001). Generell erscheinen heute lebenslauforientierte Gleichstellungs- und Karrierepolitiken für Frauen als eine hochgradig relevante, bisher aber noch unterthematisierte Politikorientierung.

4.5 EIN UMDENKEN IN DEN BEWERTUNGSMASSTÄBEN

Hebel für Gleichstellung?

Parteien und Gewerkschaften müssen – so die große Mehrzahl nicht nur der Interviewten, sondern auch der mit Gleichstellungspolitik befassten Expertinnen – **den in der Gesellschaft begonnenen Wertewandel widerspiegeln**, mehr noch: vorantreiben. Dazu gehört, tradierte Denkmuster und Orientierungen aufzubrechen, indem die Partizipations-, Gestaltungs- und Wandlungspotenziale ‚weiblicher‘ Politik erkannt und genutzt werden. Zwar gibt es eine dezidiert weibliche Politik ebenso wenig wie ein zwanghaft, gleichsam in der Natur liegendes ‚männliches‘ Dominanzverhalten. Doch weisen viele Befragte auf wahrgenommene geschlechtsspezifische Charakteristika politischen Handelns hin, die nicht zuletzt das Ergebnis doppelter Standardisierungsprozesse sind (vgl. Heilmann/Chen 2005; Pravda 2001).

Bedeutsam ist dieser Blick vor allem dann, wenn weiblich typisiertes Verhalten im politischen wie im weiteren öffentlichen Raum negativ konnotiert ist. Wenn es also etwa um die vermeintliche „Zögerlichkeit“ von Frauen geht, muss kritisch gefragt werden, unter welchen Bedingungen und warum Frauen zögerlich sind – weil sich vielleicht ihr politisches Engagement nicht mit privaten und beruflichen Verpflichtungen vereinbaren lässt oder sich dahinter womöglich Eigenschaften wie Bedächtigkeit und Reflexionsfähigkeit verbergen.

Insgesamt sei hier, so die Aussagen vieler Interviewpartner_innen, ein **Umdenken in den heute herrschenden Bewertungsmaßstäben erforderlich**, die ihren Ursprung auch in überwölbenden gesellschaftlichen Rollenzuweisungen und Anerkennungsmustern haben. Insofern ist es (weiter) notwendig, die in der Gesellschaft wirkmächtigen Geschlechterbilder zu identifizieren und aufzubrechen. Zugleich müssen Frauen unbedingt darin bestärkt werden, sich authentisch zu zeigen, anstatt unkritisch Verhaltensweisen nachzuahmen, die sie an männlichen Kollegen beobachten.

Es ist richtig, dass die starre und polare Differenzierung der Geschlechter eine wichtige Bedingung der Möglichkeit für geschlechterbezogene „Dominanzkulturen“ (Rommelspacher 1998) oder legitime Herrschaftsregime (Bourdieu 2005) darstellt. Dennoch erscheint die von einigen Interviewten artikuliert Idee, in politischen Handlungsräumen eine **‚Neutralisierung‘ geschlechtertypischer Orientierungen und Handlungsmuster** anzustreben, doppelt **problematisch**.

Zum einen ist sie wenig realistisch, da Geschlecht (in seiner vielfältigen Beschaffenheit und Bedeutung) in allen Gegenwartsgesellschaften fundamentale Quelle, Medium und Ziel von Sozialisations-, Individuations- und mithin Identifikationsprozessen ist, die kulturell und habituell fest verankert sind. Zum anderen



würden ‚Neutralisierungen‘ im Sinne einer Ununterscheidbarkeit der Geschlechter oder die vollständige Auflösung in einem Dritten die kreativen und progressiven Potenziale sozialer Differenzierung und Heterogenität, wie sie auch im Rahmen von Geschlechtervielfalt existieren, tendenziell leugnen und verschweigen. Sinnvoller erscheint demgegenüber die ‚Arbeit‘ an der vertikalen Ordnung der Geschlechter¹¹, also dem Herrschaftsverhältnis selbst, indem der Gesamtkomplex der multidimensionalen Herstellung und Reproduktion geschlechtlicher Ungleichheit – von den ökonomischen Bedingungen über soziale Positionszuweisungen bis zu den Rechtfertigungsdiskursen, Geschlechterbildern und Erziehungsstilen – thematisiert und umgestaltet wird – unter ausdrücklicher Integration und Nutzung des Reichtums geschlechtlicher Differenz, die darin verändert, aber nicht aufgehoben würde.

4.6 TRADIERTE NARRATIVE DER BENACHTEILIGUNG

Risiko der Problemeinengung und konservierender Lösungsstrategien

Die bisher diskutierten **Aspekte sozialer Ungleichheit und vor allem politischer (Geschlechter-)Kulturen wirken sich ohne Zweifel hemmend auf weibliche Karrierechancen aus** und sollten daher im Zuge eines Kulturwandels in politischen Organisationen unbedingt berücksichtigt werden. Zugleich ist auf eine auch in einigen Interviews aufscheinende Tendenz aufmerksam zu machen, die ausbleibenden Erfolge in der Gleichstellungspolitik der letzten 15 bis 20 Jahre zugunsten eines seit den 1970er Jahren tradierten Narrativs der „Ohnmacht“ in den Hintergrund zu stellen. Dieses Narrativ einer eindeutigen, festgefahrenen und überwältigenden Machtungleichheit zwischen Männern und Frauen, die sich im Kern dem patriarchalen Machthabitus und patriarchalen Machtstrategien männlicher Politiker verdankt, welche engagierte Frauen in der Politik weitgehend ohnmächtig und mit nur marginalen Aufstiegschancen zurücklässt, ist so nicht haltbar.

Diese Interpretation ist und bleibt hinsichtlich vieler Erfahrungen der interviewten Frauen zwar plausibel, dennoch besteht bei einem ausschließlichen Fokus auf patriarchale Strukturen und Strategien als Hemmnis weiblicher Karriere das **Risiko einer Problemverengung**, indem die vielschichtigen und komplexen Bedingungs- und Verursachungsmechanismen weiblicher Engagement- und Karrierebarrieren ausschließlich auf männliches Herrschaftsverhalten reduziert werden. Die Gefahr liegt dann darin, andere Aspekte wie sozialisatorische Prägungen (z. B. in Ost- und Westdeutschland) und die bereits thematisierten mangelnden Sensibilitäten gegenüber Lebenslaufphasen sowie **Work-Life- oder auch Work-Engagement-Balance-Probleme**, die Männer gleichermaßen betreffen wie Frauen, zu vernachlässigen.

¹¹ Dabei schließen wir hier – wie an allen anderen Stellen, auch wenn das bisher nicht expliziert formuliert wurde – neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht ausdrücklich alle anderen Geschlechter und geschlechtlichen Selbstverständnisse ein. Geschlechterpolitik heute sollte daher auch immer queere Geschlechterpolitik sein.

Um mit Bourdieu zu sprechen, der mit dem Habitus-Konzept einen Versuch unternommen hat, Macht als Zusammenspiel aus der Positionierung im sozialen Raum, sozialisatorisch bedingten Dispositionen und der gelebten Praxis (z. B. Lebensführung) zu sehen, können bestehende Geschlechterungleichheiten nur durch eine **„dauerhafte Umwandlung der inkorporierten Strukturen (Denkschemata)“** verändert werden, wodurch die Vorstellung der Geschlechtertrennung ihre „unbestrittene, naturgegebene Realität“ verliert. (Bourdieu 2005: 206) Wir können eine Reproduktion der kritisierten ungleichen Geschlechterverhältnisse nur dann durchbrechen, wenn sich die Perspektiven der Akteur_innen auf allen Seiten des Sozialverhältnisses selbst so verändern, dass sie zu aktiven Protagonist_innen des Wandels werden und nicht in einer abhängigen Ohnmachtsposition verharren, die letztlich die Strukturen und Kulturen der Ungleichheit zu reproduzieren hilft.

Narrative über patriarchale Strukturen und strategische Verhaltensmuster von Männern haben ihre Berechtigung, müssen aber in ihrer Verursachung durch die und Wirkung auf die komplexen Herrschaftsverhältnisse kritisch reflektiert werden. Das schließt die Erkenntnis und Diskussion der habituellen Zwänge und gelebten Freiheiten, denen Männer unterliegen, ebenso ein, wie die der passiven, aber auch jene der engagierten Frauen mit ihren selektiven Interessen sowie blinden Flecken der Wahrnehmung und Urteilsbildung. Es gilt, Hemmnisse, bereits begonnene progressive Veränderungen und bereits erreichte Erfolge im Rahmen der komplexen Machtverhältnisse einander gegenüberzustellen und (selbst-)kritisch auf progressive Gestaltungschancen **unter ausdrücklichem Einbezug von Frauen und Männern zu prüfen**, was die Perspektive einer allgemeinen und alles überwölbenden männlichen Dominanzkultur kaum zulässt.

4.7 AUF EXPLORATION SOLLTE VERTIEFUNG FOLGEN

Forschungsbedarf und Forschungsperspektiven

Die Ergebnisse der Untersuchung verweisen auf weiteren Forschungsbedarf. Wir identifizieren diesen in drei Richtungen

1. Wichtig erscheint zunächst eine **doppelte dimensionale Vertiefung** der erzielten Erkenntnisse, die sich vornehmlich auf die Einstellungs- und Orientierungsebene beschränkt. Im realisierten Forschungsprojekt standen weder die institutionalisierten Versuche einer Geschlechtergleichstellung im Fokus noch deren tägliche soziale Praxis in den Organisationen. Während eine Untersuchung der formellen Regulierungen des Geschlechterverhältnisses durch Organisationsatzungen, Quotierungsregeln in der Aufstellung von Kandidat_innenlisten und für Führungspositionen, Redelisten in Debatten auf Kongressen und Delegiertenkonferenzen oder auch **konkrete frauenpolitische Fördermaßnahmen und -programme** eine intensive Dokumentenanalyse sowie weitere Expert_inneninterviews erforderte, lassen sich **Alltagsroutinen in den Gremien und der täglichen Interessenvertretungsarbeit** nur durch ethnografische Ansätze erfassen. Beides wäre wichtig, um jenseits der Einstellungs- und Orientierungsebene, die im vorliegenden Projekt im Fokus stand, auch die realen Spannungs- und Konfliktverhältnisse gegenüber formellen Institutionen sowie die tatsächlichen Bewegungs- und Lösungsprak-



tiken und asymmetrischen Machtroutinen erkennen zu können. Notwendig erscheint insofern eine **ethnografisch orientierte Organisationsanalyse**, die am besten vergleichend anzulegen wäre.

2. Ein weiteres Desiderat betrifft die **Unterthematierung der männlichen Perspektiven und Praktiken**. Wenn es richtig ist, dass die Geschlechterverhältnisse Verhältnisse sind, dann lassen sie sich nur durch den Bezug auf beide oder auf alle weiteren Seiten gehaltvoll untersuchen und entschlüsseln. Im Projekt sind Männer in den politischen Feldern der Landtage und Gewerkschaften aber nur vereinzelt berücksichtigt worden.
3. Aus Prozessperspektive wäre darüber hinaus eine **Untersuchung des Übergangs von ehrenamtlichen zu professionellen Karrieren und Führungspositionen** sowie des Aufstiegs aus anfänglichen Führungspositionen in echte Elitepositionen (u. a. auf Bundesebene) sinnvoll. Erst eine echte Karriere- oder Verlaufsperspektive unter Einbezug der jeweiligen Kontextbedingungen gestattet die angemessene Rekonstruktion von Barrieren und befördernden Ressourcen auf der Ebene ökonomischen, kulturellen und sozialen bzw. politischen Kapitals (im Sinne Bourdieus). Erst damit könnte die Frage nach systematischen Unterschieden zwischen den Aufstiegsmustern von männlichen und weiblichen Politiker_innen und Funktionär_innen in z. B. verbandlichen Interessenorganisationen gehaltvoll beantwortet werden.

Darüber hinaus gilt generell, dass es multidimensionale Ansätze erfordert, will man/frau die angesprochenen komplexen Verursachungs- und Wirkungszusammenhänge sowie Folgedynamiken der Geschlechterverhältnisse im politischen Feld angemessen beschreiben, erklären – und politisch verändern.

Schließlich erscheint es – wie andiskutiert – wichtig, weiter zu ergründen und zu debattieren, **welche Zielsetzung eine geschlechtergerechte politische Kultur verfolgen sollte**. Ist es erstrebenswert, auf eine geschlechtsbezogene Neutralisierung bzw. eine androgyne Verschmelzung der Geschlechter hinzuwirken, die Kategorie Geschlecht also weitestgehend aus der politisch-kulturellen Praxis zu verbannen? Oder sollte Parität gerade trotz oder vielmehr durch anerkannte geschlechtliche Differenzen möglich sein, indem die Diversität der Geschlechter wertgeschätzt und ein tragendes Element politischer Kultur wird?

Das vorliegende Projekt, das angesichts seiner Laufzeit (15.2. – 31.12.2019) und seines Forschungsdesigns einen explorativen Charakter trug, konnte nur wenige Aspekte und Dimensionen des Gesamtproblems erkunden und analytisch problematisieren sowie lediglich vorläufige Erkenntnisse formulieren. Weitere systematische Untersuchungen, politische Diskussionen sowie Gestaltungsvorschläge sind notwendig, viele Initiativen und Projekte aber auch bereits gestartet.

Ohne Demokratinnen bleibt Demokratie eine halbe Sache. Wir wünschen allen Engagierten einen langen Atem, den es offenkundig braucht.



Literatur

- Adsiz, S./Raab, E./Banos, S./Buchinger, B. (2017): Die lernende IG Metall – mächtig in die neuen Zeiten. Studie „Frauen in Führungspositionen in der IG Metall“. Endbericht. Frankfurt am Main: IGM.
- Almond, G./Verba, S. (1963): *The Civic Culture. Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. Princeton.
- Andersen, U./Woyke Richard W. (Hg.) (2013): *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. Heidelberg.
- Angermüller, J./Kollmorgen, R. (2019): Discourse Approaches. In: Wolfgang Merkel, Raj Kollmorgen, and Hans-Jürgen Wagener (eds.), *The Handbook of Political, Social, and Economic Transformation*, Oxford: Oxford University Press, pp. 212 – 220.
- Banaszczyk, Y. (2019): Frauen in Parteien: Eine Selbstverständlichkeit? Unveröff. Hintergrundpapier für die Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (1994): *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt.
- Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, L./Wagner, I. (Hg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung*. Wien.
- Bieber, I. E. (2013): *Frauen in der Politik. Einflussfaktoren auf weibliche Kandidaturen zum Deutschen Bundestag*. Zugl.: Frankfurt am Main, Univ., Diss., 2012. Wiesbaden.
- Blaschke, S. (2008): *Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive*. München.
- BMFSFJ (2016): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin.
- Bourdieu, P. (1972/2006): *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge.
- Bourdieu, P. (1998/2005): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main.
- Bunselmeyer, E./Holland-Cunz, M./Dribbisch, K. (2013): *Projektbericht „Entscheidungsträger in Deutschland: Werte und Einstellungen“*. Discussion Paper P 2013-001. Berlin.
- Burmester, H./Michalik, R. (2015): *Parteikultur. Ideen für Parteireform abseits von Satzungs- und Gesetzesänderung*. Policy Brief. Berlin.
- Deutsche Gesellschaft e.V. (2017) (Hg.): *Ostdeutsche Eliten. Träume, Wirklichkeiten und Perspektiven*. Berlin: dg (Online-publikation, <https://www.deutsche-gesellschaft-ev.de/publikation/online-publikationen/711-2017-ostdeutsche-eliten-online-broschuere.html>, letzter Zugriff: 27.01.2019).
- Dürrenberger, G./Behringer, J. (1999): *die Fokusgruppe in Theorie und Anwendung*. Akad. für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg.
- Geißler, R. (1992): Die ostdeutsche Sozialstruktur unter Modernisierungsdruck. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 29 – 30, S. 15 – 28.
- Geißler, R. (2014a): *Rolle der Eliten in der Gesellschaft*. In: Bpb. <http://www.bpb.de/izpb/198006/rolle-der-eliten-in-der-gesellschaft?p=all> (zuletzt abgerufen 20.05.2019)
- Geißler, R. (2014b): *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Wiesbaden.
- Greifenhagen, M./Greifenhagen, S. (2002) (Hg.): *Handwörterbuch zur politischen Kultur der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden.
- Göbel, R. (2011): *Frauen und Männer in der IG Metall. Genderbericht der IG Metall 2011*. Frankfurt/Main.
- Heilman, M. E./Chen, J. J. (2005): Same behavior, different consequences: reactions to men's and women's altruistic citizenship behavior. In: *The Journal of applied psychology*, 90(3), 431 – 441.
- Heilman, M. E./Okimoto, T. G. (2007): Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit. In: *The Journal of applied psychology*, 92(1), 81 – 92.
- Henseling, C./Hahn, T./Nolting, K. (2006). *Die Fokusgruppen-Methode als Instrument in der Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung*. IZT.
- Hobler, D./Pfahl, S./Horvath, S. (2017): *Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften 2005-2017*. <https://www.boeckler.de/107622.htm> (zuletzt abgerufen am 22.05.2019)
- Hoffmann, B. (1997): *Das sozialisierte Geschlecht. Zur Theorie der Geschlechtersozialisation*. Wiesbaden.
- Holst, E./Friedrich, M. (2017): *Führungskräfte-Monitor 2017*. Berlin.
- Holtkamp, L./Schnittke, S. (2010): *Die Hälfte der Macht im Visier. Der Einfluss von Institutionen und Parteien auf die politische Repräsentation von Frauen*. Berlin, Bielefeld.
- Hörning, K./Reuter, J. (2004): *Doing culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis*. Bielefeld.
- Hradil, S. (1992): Die „objektive und die subjektive“ Modernisierung. Der Wandel der westdeutschen Sozialstruktur und die Wiedervereinigung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 29 – 30, S. 3 – 14.
- Internetauftritt der GEW: <https://www.gew-bw.de/presse/detailseite/neuigkeiten/in-gleichberechtigung-und-wertschaetzung-investieren/> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).
- Kintz, M. (2019): *Representation of women in German state legislatures – Update 2019*. Unpublished data set.
- Kinzig, S. (2007): *Auf dem Weg zur Macht? Zur Unterrepräsentation von Frauen im deutschen und U.S.-amerikanischen Regierungssystem*. Wiesbaden.
- Klenner, Ch./Pfahl, S. (2001): (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und ehrenamtlicher Tätigkeit. In: *WSI Mitteilungen* 3, S. 179 – 187.
- Kletzing, U. (2017): *Die ausgeschlossenen Eingeschlossenen. Wahlsituation und Regierungssituation von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern im Geschlechtervergleich*. Hagen.
- Kletzing, U./Lukoschat, H. (2010): *Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen*.
- Klinzing, L. (2005): *Genderbericht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (herausgegeben vom Hauptvorstand der GEW, Vorstandsbereich Frauenpolitik)*. Frankfurt am Main: GEW.
- Kollmorgen, R. (2015): *Außenseiter der Macht. Ostdeutsche in den bundesdeutschen Eliten*. In: Busch, Ulrich/Thomas, Michael (Hg.): *Ein Vierteljahrhundert Deutsche Einheit. Facetten einer unvollendeten Integration*. Berlin, S. 189 – 220.
- Kollmorgen, R. (2017): *Ostdeutsche in den Eliten. Problemdimensionen und Zukunftsperspektiven*. In: Deutsche Gesellschaft e.V. (Hg.): *Ostdeutsche Eliten. Träume, Wirklichkeiten und Perspektiven*. Berlin: dg (Online-publikation, https://www.deutsche-gesellschaft-ev.de/images/veranstaltungen/konferenzen-tagungen/2017-pb-ostdeutscheeliten/Deutsche_Gesellschaft_ev_Broschuere_Ostdeutsche_Eliten.pdf): 54 – 65.
- Kollmorgen, R./Koch, F. T./Dienel, H.-L. (2011) (Hg.): *Diskurse der deutschen Einheit. Kritik und Alternativen*. Wiesbaden.
- Kubik, J. (2019): *Cultural Approaches*. In: Wolfgang Merkel, Raj Kollmorgen, and Hans-Jürgen Wagener (eds.), *The Handbook of Political, Social, and Economic Transformation*, Oxford.
- Kühnemund, H./Szydlak, M. (2009): *Generationen aus Sicht der Soziologie*. In: ders. (Hg.): *Generationen. Multidisziplinäre Perspektiven*. Wiesbaden, S. 7 – 21.
- Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim.
- Lukoschat, H./Belschner, J. (2017): *Macht zu gleichen Teilen. Ein Wegweiser zu Parität in der Politik*. Berlin.
- Macha, H. (2004): *Rekrutierung von weiblichen Eliten*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 10/2004, 25 – 32.

Madriz, E. (2003): Focus Groups in Feminist Research. In: Denzin, N./Lincoln, Y. S. (Hrsg.): Collecting and Interpreting Qualitative Materials. Thousand Oaks, pp. 363 – 388.

Magin, R. (2011): Die geringere Hälfte. Erscheinungsformen, Entwicklungen und Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in deutschen Parlamenten. Berlin.

Mayring, P. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.

Meißner, A./Banaszczuk, Y. (2013): Habitus ist Macht – politische Partizipation in Parteien. In: Momentum Quarterly Zeitschrift für sozialen Fortschritt, 2(2).

Mieg, H. A./Brunner, B. (2004): Experteninterviews. Reflexionen zur Methodologie und Erhebungstechnik. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 30, S.199 – 222.

NDR (2019): Frauenquote im niedersächsischen Landtag steigt. https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/hannover_weser-leinegebiet/Frauenquote-im-Niedersaechsischen-Landtag-steigt,landtag4708.html (letzter Zugriff am 22.02.2020).

Nickel, H. M. (2011): Die ‚Frauenfrage in Ost und West – Arbeitsmarkt und Geschlechterpolitik. Der Lebenszyklus von Frauen findet wenig Beachtung. In: Lorenz, A. (Hg.) (2011): Ostdeutschland und die Sozialwissenschaften. Bilanz und Perspektiven 20 Jahre nach der Wiedervereinigung, Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin & Farmington Hills, S. 208 – 222.

Niedermayer, O./von Beyme, K. v. (1994) (Hg.): Politische Kultur in Ost- und Westdeutschland. Berlin.

Notz, G. (1989): Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder: Rahmenbedingungen und Optionen. Freiburg i.Br.

Phelan, J. E./Moss-Racusin/C. A., Rudman/L. A. (2008): Competent Yet Out in the Cold. Shifting Criteria for Hiring Reflect Backlash Toward Agentic Women. In: Psychology of Women Quarterly, 32(4), 406 – 413.

Pickel, S./Pickel, G. (2006): Politische Kultur und Demokratieforschung. Grundbegriffe, Theorien, Methoden. Eine Einführung. Wiesbaden.

Pravda, G. (2001): Zum anderen lernen von Frauen. In: Gieseke, W. (Hg.): Handbuch zur Frauenbildung. Wiesbaden, S. 305 – 320.

Rommelspacher, Birgit (1998): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin.

Rudman, L. A./Phelan, J. E. (2008): Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. In: Research in Organizational Behavior, 28, 61 – 79.

Schein, E. (2010): Organisationskultur. Köln.

Schönherr, M./Jacobs, O. (2019): Ostfrauen – Wege zur Macht. Ostdeutsche Frauen in den Eliten und Frauenquoten in Ostdeutschland.

Schroeder, W. (2018): Defizit mit Folgen. Den Deutschen Gewerkschaften fehlen Frauen. In: WZB Mitteilungen, Heft 161, 45 – 47.

Wikipedia Liste (2020): Liste der Mitglieder des Landtages Sachsen-Anhalt (1. – 7. Wahlperiode) ([https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Mitglieder_des_Landtages_Sachsen-Anhalt_\(1._Wahlperiode\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Mitglieder_des_Landtages_Sachsen-Anhalt_(1._Wahlperiode))) und die analogen Untereinträge für die 2. – 7. Wahlperiode; (letzter Zugriff am 25.02.2020)

Wippermann, C. (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg.

ANHANG: Forschungsdesign und Methoden

1. UNTERSUCHUNGSGRUPPEN UND -FELDER

Als Untersuchungsfelder bezieht sich die Studie

- hauptsächlich auf die zwei deutschen Landtage Niedersachsen (West) und Sachsen-Anhalt (Ost) und
- auf zwei Gewerkschaftsbezirke (jeweils einen ost- und einen westdeutschen), die aus Gründen der Anonymität nicht genannt werden.

Als Auswahlkriterium galt zunächst der Ost-West-Vergleich; ferner wurden Flächenländer ausgewählt, die sich hinsichtlich sozialstruktureller Gegebenheiten (z. B. Bevölkerungsstruktur, Wirtschaftskraft, Verteilung Stadt – Land, geografischer Lage innerhalb der Republik) ähneln.¹² Bezogen auf ihre politischen Gegebenheiten zeichnen sich die beiden Landtage durch vergleichskompatible Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus.

Der Frauenanteil in den genannten Landtagen liegt bei 27,7 % (Niedersachsen) und 24,1 % (Sachsen-Anhalt) (Stand 2017; siehe Tabelle 1). Damit bilden die Landtage bezüglich der deskriptiven Repräsentation von Frauen derzeit im gesamtdeutschen Vergleich miteinander vergleichbare Schlusslichter. Wir gehen aber davon aus, dass sich gerade über die ‚Nachzügler-Rolle‘ wichtige Erkenntnisse über Barrieren und Hindernisse sowie Chancen und Möglichkeitsräume politischer Kulturen für den Ein- und Ausschluss von Frauen erzielen lassen. Es ist zu vermuten, dass die Sensibilität und der Wunsch zur Veränderung zumindest unter den Frauen für die Problemlage gegeben sind.

Während sich die quantitative Analyse der Zusammensetzung der vier Landtagsfraktionen ausschließlich auf die Landtage Niedersachsen und Sachsen-Anhalt bezieht, mussten für die Einzel- und Gruppengespräche noch Gesprächspartner_innen aus weiteren ostdeutschen Landtagen einbezogen werden. Aufgrund der kleinen Fraktionsgrößen im Landtag Sachsen-Anhalt war es in Anbetracht des limitierten zeitlichen Rahmens der Studie nicht möglich, die gewünschte Anzahl an Interviewpersonen bei SPD und Grünen ausschließlich in Sachsen-Anhalt zu rekrutieren.

¹² Aufgrund der damals bevorstehenden Landtagswahlen im Herbst 2019 in Brandenburg, Sachsen und Thüringen beschränkte sich die Auswahl der für die Untersuchung zur Verfügung stehenden Landtage in Ostdeutschland auf Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Sachsen-Anhalt wurde dann aufgrund der Vergleichbarkeit mit Niedersachsen ausgewählt.

Tab. 1:
Frauenanteil bei den Mitgliedern von Bundestag und Landtagen sowie den in ihnen vertretenen politischen Parteien (Stand 2017)

	Mitglieder	Frauen	% Frauen	CDU/CSU	SPD	FDP	Grüne	Linke	AfD	Andere	abgerufen am
Bundestag	709	219	30,9 %	19,9 %	41,8 %	23,8 %	58,2 %	53,6 %	10,9 %	50,0 %	31.10.2017
BW	88	34	38,6	23,8 %	50,0 %	-	50,0 %	47,1 %	20,0 %	25,0 %	16.08.2017
BY	160	52	32,5 %	12,9 %	39,5 %	16,7 %	55,6 %	48,1 %	13,0 %	0,0 %	16.08.2017
BE	83	31	37,3 %	35,0 %	33,3 %	33,3 %	58,3 %	50,0 %	0,0 %	16,7 %	16.08.2017
BB	143	35	24,5 %	16,7 %	10,5 %	8,3 %	46,8 %	-	9,5 %	50,0 %	01.08.2017
HB	205	55	26,8 %	21,2 %	50,0 %	9,1 %	44,7 %	-	9,1 %	22,2 %	19.01.2019
HH	137	46	33,6 %	22,5 %	44,8 %	18,2 %	51,7 %	55,6 %	10,5 %	-	19.01.2019
HE	121	46	38,0 %	10,0 %	43,1 %	33,3 %	57,1 %	50,0 %	14,3 %	66,7 %	16.08.2017
MV	71	19	26,8 %	25,0 %	30,8 %	-	-	54,5 %	5,6 %	-	16.08.2017
NI	137	38	27,7 %	18,0 %	34,5 %	27,3 %	50,0 %	-	11,1 %	-	19.01.2019
NW	199	55	27,6 %	23,6 %	34,8 %	17,9 %	50,0 %	-	12,5 %	-	16.08.2017
RP	101	36	35,6 %	34,3 %	35,9 %	42,9 %	50,0 %	-	17,6 %	-	23.08.2017
SL	87	21	24,1 %	9,7 %	45,5 %	-	40,0 %	56,3 %	4,5 %	50,0 %	23.08.2017
SN	73	22	30,1 %	12,0 %	47,6 %	22,2 %	50,0 %	-	20,0 %	33,3 %	23.08.2017
ST	51	18	35,3 %	29,2 %	47,1 %	-	-	42,9 %	0,0 %	-	23.08.2017
SH	126	40	31,7 %	16,9 %	44,4 %	-	50,0 %	48,1 %	35,7 %	-	23.08.2017
TH	91	36	39,6 %	32,4 %	50,0 %	-	50,0 %	50,0 %	25,0 %	0,0 %	23.08.2017
	1.873	584	31,2 %	21,2 %	39,1 %	20,7 %	50,0 %	50,0 %	13,0 %	25,0 %	

Quelle: Kintz 2019

Tab. 2:
Gesprächspartner_innen der Einzel- und Gruppeninterviews nach Landtagen*

	SPD	Bündnis 90/Die Grünen
Landtage Ost	4	4
davon Frauen:	3	3
davon Männer:	1	1
Sachsen-Anhalt	3	1
Thüringen		1
Berlin		1
Sachsen	1	
Brandenburg		1
Landtag (NI) West	6	4
davon Frauen:	5	3
davon Männer:	1	1
gesamt	10	8

* Die Angaben für die Einzelbezirke bzw. Geschäftsstellen der Gewerkschaften, die in der Studie berücksichtigt wurden, können aus Datenschutzgründen nicht angeführt werden.

Die Untersuchungsgruppe setzt sich aus

- a) Mandatsträger_innen der Parteien SPD und Grüne der ausgewählten Landtage und
- b) Funktionär_innen der Gewerkschaftsbezirke der GEW sowie der IG Metall zusammen.

Auch wurden Expert_inneninterviews geführt.

Für die Auswahl der beiden Parteien spricht, dass Grüne und SPD zwar grundsätzlich progressive, jedoch graduell unterschiedliche parteikulturelle Selbstverständnisse ausgebildet haben, was sich möglicherweise auch auf die Geschlechterfrage auswirkt.¹³

Bei den Gewerkschaften empfiehlt sich die GEW aufgrund ihres hohen Frauenanteils innerhalb der Gewerkschaftsstruktur und des demgegenüber geringen Frauenanteils unter den politisch Beschäftigten. Hier kann daher in besonderer Weise die Dimension politischer und organisationaler Kultur als Barriere analysiert werden.

Die IG Metall lässt sich vor allem auf Grund der dazu relativ entgegengesetzten Mitgliederstruktur als methodisch sinnvoller Kontrastfall verstehen. Während die GEW einen sehr hohen Anteil an weiblichen Mitgliedern vorweist, sind Frauen in den dortigen Führungsgremien verhältnismäßig unterrepräsentiert. Die IG Metall hat hingegen einen geringen Anteil weiblicher Mitglieder, aber einen demgegenüber relativ hohen Anteil von Frauen in Führungsgremien.

Tab. 3:
Frauenanteile GEW (Stand 2016)

Mitglieder gesamt	72 %
Vorstand Landesverbände	52 %
Geschäftsführender Vorstand	40 %

Quelle: Gützkow 2017

Tab. 4:
Frauenanteile IG Metall (Stand 2016)

Mitglieder gesamt	18 %
Vorstand Landesverbände	17,4 %
Geschäftsführender Vorstand	29 %

Quelle: Adzis et al. 2017

2. DATENERHEBUNG UND -AUSWERTUNG

Quantitative Erhebung und Analyse soziodemografischer Daten

Um die Untersuchungsgruppen und die Auswahl der Untersuchungspersonen näher zu spezifizieren, wurde die soziodemografische Zusammensetzung der

¹³ Die Partei DIE LINKE wurde aufgrund ihrer sehr besonderen Ost-West-Geschichte und -Struktur nicht berücksichtigt. Die ostdeutschen Landesverbände haben nicht nur eine deutlich andere Geschichte, sondern sind ungleich stärker als die westdeutschen, bei denen nur im Ausnahmefall – wie in Bremen oder dem Saarland – überhaupt eine ernsthafte politische Relevanz erkennbar ist. Die für uns relevante Ost-West-Differenz ist hier also schon parteigeschichtlich so dominant, dass sie andere Aspekte tendenziell zudeckt.

ausgewählten Landtage sekundäranalytisch analysiert.¹⁴ Dazu wurde auf Onlinepräsentationen der Landtage zurückgegriffen, und die Abgeordneten wurden nach Geschlecht, geografischer Herkunft (Geburtsort)¹⁵, Alter, Kinderzahl und Bildungsabschluss differenziert. Die Ergebnisse der sekundäranalytischen Analyse sind in Kapitel 2 dargestellt.

Anhand dieser Kriterien wurden Interviewpartner_innen mit möglichst unterschiedlichen Merkmalen ausgewählt, um verschiedene Voraussetzungen und Erfahrungen erfassen zu können.

Qualitative Erhebung und Auswertung von Einzelinterviews und Fokusgruppen

Um Erkenntnisse über strukturelle Besonderheiten der politischen Kulturen in ost- und westdeutschen Gewerkschaften und Parteien für Karrieren von Frauen und die sich daraus ableitenden Handlungsoptionen/-bedarfe zu gewinnen, wurden zunächst Expert_inneninterviews (N = 9) (Meuser/Nagel 2009; Mieg/Brunner 2004) mit ausgewählten Expert_innen aus Forschung, Politik, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft geführt.

Tab. 5:
Gesprächspartner_innen der Expert_inneninterviews

Wissenschaft

Universität (m)

Universität (w)

Politik

Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (w)

Gleichstellungsbeauftragte Landratsamt (w)

Staatsministerin Landtag (w)

Gewerkschaften

Gleichstellungs- und Familienpolitik DGB (w)

GEW-Hauptvorstand (w)

Zivilgesellschaft/NGOs

EAF Berlin (w)

Deutscher Frauenrat (w)

¹⁴ Aufgrund des limitierten Zeitrahmens konnte keine eigene Erhebung durchgeführt werden. Für die ausgewählten Gewerkschaften liegen diese Daten nicht vor und waren uns auch auf Anfrage hin nicht zugänglich.

¹⁵ Dies ist insbesondere für die Frage der Migration bzw. Binnenmigration vor dem Hintergrund des Ost-West-Vergleichs von Interesse. Die Herkunft konnten wir jedoch nicht einfach nur über den Geburts- und Wohnort der Personen ermitteln, zumindest gilt dies für die qualitativen Interviews. Hier unterscheiden wir zwischen Personen, die in West- und Ostdeutschland geboren sind und heute dort Mandatsträger_in bzw. Gewerkschaftsfunktionär_in sind, und Personen, die binnenmigriert sind und somit an beiden politischen Kulturen partizipiert haben. Neben ost- und westdeutschen Untersuchungspersonen sind auch Menschen mit Migrationshintergrund zumindest anteilig abgebildet.

Daraus ergeben sich über die Innenperspektive (interne Expert_innen aus Politik und Gewerkschaften) sowie über die Beobachter_innenperspektive (externe Expert_innen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft) Hinweise auf die von innen bzw. von außen wahrgenommenen Problemlagen und Handlungspotenziale im Hinblick auf Frauenkarrieren in den jeweiligen Feldern. Dieses Wissen diene u. a. der Erstellung der Gesprächsleitfäden für die Einzelinterviews und Fokusgruppen mit Mandatsträger_innen und Gewerkschaftsfunktionär_innen.

Um neben Expert_innenwissen¹⁶ auch Wissen aus der Praxis der Untersuchungsgruppe zu ermitteln, wurden Fokusgruppen (N = 7) (Dürrenberger/Behringer 1999; Henseling/Hahn/Nolting 2006) mit Mandatsträger_innen und Gewerkschaftsfunktionär_innen geführt. Gerade mit Blick auf die politische Kultur, die in kollektives Handeln eingebunden ist bzw. sich im kollektiven Miteinander unter den Akteur_innen entfaltet (z. B. Kommunikationsstile), eignen sich Gruppengespräche im Vergleich zu Einzelgesprächen besonders für die Beantwortung der Fragestellung. Über den gruppenförmigen Zugang können Wissensbestände, Orientierungen und Deutungsmuster aktiviert werden, die in Einzelgesprächen aufgrund der fehlenden Dynamik untereinander eher unberücksichtigt bleiben. Esther Madriz (2003) weist darauf hin, dass sich Fokusgruppen gerade auch für die Genderforschung und damit für Fragestellungen eignen, die sich explizit der Kategorie Geschlecht widmen. Die Fokusgruppen ließen sich aus Zeitgründen und aufgrund der kleinen Fraktionsgrößen im ostdeutschen Landtag nicht umsetzen, sodass nur in Niedersachsen und den Gewerkschaften gruppenförmige Gespräche geführt wurden.

Ergänzend zu den Gruppengesprächen bzw. teilweise als Ersatz für die aus Zeitgründen nicht realisierten Gruppengespräche im Landtag Ost wurden mit Mandatsträger_innen bzw. Gewerkschaftsfunktionär_innen Einzelinterviews (N = 14) geführt. Ziel der Leitfadeninterviews ist ein vertiefendes Gespräch, das zum Teil auch Einblicke in biografische Verläufe der Interviewten bietet.

Tab. 6:
Anzahl der Einzelinterviews und Fokusgruppen

	Westdeutschland	Ostdeutschland	Gesamt
Landtage:			
Fokusgruppen	3	0	3
Einzelinterviews	2	7	9
Gewerkschaftsbezirke:			
Fokusgruppen	2	2	4
Einzelinterviews	2	3	6

¹⁶ Expert_innenwissen dient hier als Beschreibungskategorie für die Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand (von innen oder außen) in Abgrenzung zum Erfahrungs-/ Handlungswissen derjenigen, die über ihr Amt unmittelbar Teil der politischen Kultur als Praxis sind.

Bei der Auswahl der Gesprächspartner_innen für Einzelinterviews und Fokusgruppen in den Landtagen wurde darauf geachtet, auch Personen auszuwählen, deren soziodemografische Merkmale vom Durchschnitt (siehe Kapitel 2) abweichen, um gerade die Erfahrungen von Personen, die eher unterrepräsentiert sind, abbilden zu können¹⁷ (siehe Tabelle 6).

Sozialstruktur der Untersuchungsgruppe der Landtagsabgeordneten

Geschlecht: In Rücksicht auf die Fragestellung handelt es sich bei den meisten Interviewten um Frauen. Pro Region und Fraktion wurde jeweils ein Mann mit befragt, um auch männliche Perspektiven abzubilden. Insgesamt wurden 14 Frauen und 4 Männer interviewt.

Alter: Der Altersdurchschnitt der Interviewpersonen liegt unter dem der jeweiligen Grundgesamtheit der Landtage. Die Interviewpersonen sind zwischen 26 und 61 Jahre alt, der Altersdurchschnitt liegt bei 46 Jahren¹⁸.

Bildung: Ebenfalls bei den Bildungsabschlüssen wurde eine möglichst breite Repräsentation angestrebt. Auch Personen mit anderen Bildungsabschlüssen als dem typischen Hochschulabschluss wurden interviewt.

Geografische Herkunft: Was die Herkunft der interviewten Abgeordneten betrifft, so ließ sich angesichts der wenigen Abgeordneten mit Migrationsgeschichte oder deutscher Binnenmigrationserfahrung nur jeweils ein Interview mit einer_m migrierten und einer_m binnenmigrierten Abgeordneten realisieren.

Elternschaft: Um auch zu Fragen der Vereinbarkeit von politischem Engagement und Familie bzw. Modellen der Care-Arbeitsteilung verschiedene Perspektiven und Erfahrungen darstellen zu können, wurde darauf geachtet, sowohl Interviewpersonen mit (mehreren) Kindern als auch Interviewpersonen ohne Kinder zu befragen.

Die Auswertung der qualitativ erhobenen Daten erfolgte weitgehend strukturiert, d. h. in Orientierung an die vorab erstellten Gesprächsleitfäden, und orientierte sich dabei an der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2007). Zunächst wurden in einem ersten Schritt aus dem Material relevante Kategorien der Interviewten aufgespürt, die sich zu einem Kategoriensystem verdichten ließen. Dabei kristallisierten sich Hauptthemen (u. a. Geschlechterkultur, Arbeitsstruktur, Generationenverhältnis, Machtkultur, Hebel der Veränderung) heraus, die dann in einem zweiten Schritt bei einem kleineren Sample mit ausgewählten Fällen aus der ersten Analyse vergleichend untersucht wurden. Berücksichtigung fanden dabei auch die Ost-West-Differenzierung sowie der Vergleich zwischen Parteien und Gewerkschaften.

¹⁷ Aus Datenschutzgründen können diese Angaben für die Untersuchungsgruppe aus den Gewerkschaften nicht veröffentlicht werden.

¹⁸ Aus Gründen der Anonymisierung werden die untersuchten Gruppen bzw. die einzelnen Interviewpersonen hier nicht detaillierter beschrieben.

Tab. 7:
Soziodemografische Merkmale der Interviewpartner_innen

	Landtagsregion	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Bildungsabschluss		
K1 Bildungsabschluss unklar*	1	0
K2 Volksschule	0	1
Realschulabschluss	1	1
Polytechnische Oberschule	0	1
Abitur	1	0
K3 Hochschulabschluss	7	5
Geburtsort		
Westdeutschland	9	1
Ostdeutschland	0	7
Ausland	1	0
Anzahl Kinder		
0	2	2
1	4	1
2	1	4
3	3	1

* Es war nicht ersichtlich, welcher höchste Bildungsabschluss erworben wurde.

Autor_innen

Prof. Dr. phil. habil. Raj Kollmorgen ist Soziologe, Professor für Management sozialen Wandels und zurzeit Prorektor Forschung an der Hochschule Zittau/Görlitz. Seine Forschungsschwerpunkte sind soziale Wandlungsprozesse in Geschichte und Gegenwart (wie die Revolutionen des 19. Und 20. Jahrhunderts, die postsozialistischen Transformationen oder die sozial-ökologischen Wandlungsprozesse), soziale Ungleichheiten und Wohlfahrtsstaatlichkeit, politische Radikalismen und Populismen sowie die Regionalentwicklung in ländlich geprägten Räumen. Zu diesen Themen hat er vielfach publiziert.

Dr. phil. Hanna Haag ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät Sozialwissenschaften der Hochschule Zittau/Görlitz. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen sozialer Wandel, Kultur- und Wissenssoziologie, Ostdeutschland-, Generationen - und Geschlechterforschung, politische Soziologie und qualitative Sozialforschung. Aktuell führt sie in Kooperation mit der HU-Berlin ein von der Max-Träger-Stiftung gefördertes exploratives Forschungsprojekt zum Erleben der Corona-Krise an deutschen Hochschulen durch.

Impressum

ISBN 978-3-96250-728-2

HERAUSGEBERIN:

Friedrich-Ebert-Stiftung
Forum Politik und Gesellschaft
Hiroshimastr. 17
10785 Berlin
www.fes.de/forumpug

ANSPRECHPARTNERIN: Julia Bläsius • Friedrich-Ebert-Stiftung

REDAKTION: Julia Bläsius • Friedrich-Ebert-Stiftung, Dr. Uta Kletzing

GESTALTUNG: Dominik Ziller, DZGN

Diese Studie ist im Zuge des stiftungsweiten Projektes „Für ein besseres Morgen“ (2018–2020) der Friedrich-Ebert-Stiftung entstanden.
www.fes.de/fuer-ein-besseres-morgen

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung seitens der FES nicht gestattet.

© 2020 Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Forum Politik und Gesellschaft

