

**WISSENSARBEIT ALS
POLITISCHE PARTIZIPATION**

**Genderdemokratisierung in
politischen Parteien**

Hintergrundpapier | State of the Art

Beret Roots

NEOS Lab – Report #002

Vorwort

Die Herstellung von Geschlechterparität in politischen Parteien stärkt die Partizipation und Repräsentation von Frauen in Politik und Gesellschaft. Entsprechende Maßnahmen stärken die Demokratiequalität, indem sie mit tradierten Mustern politischer Prozesse brechen.

Es sind viele Faktoren, die die Erhöhung des Anteils von Frauen in politischen Ämtern erschweren und die Dominanz von Männern in (politischen) Führungspositionen aufrechterhalten. Neben gesellschaftlich stark verankerten Rollenbildern und männlich konnotierten Vorstellungen über das Wesen des "Politikers" sind es eingeübte Verhaltensmuster und Praktiken, die die Partizipation von Frauen in politischen Parteien erschweren. Auch die Einführung von Quoten führt oftmals nicht zur Herstellung eines institutionellen Rahmens, den man als geschlechterneutral gegenüber dem Erfolg oder Misserfolg im politischen Prozess agierender Personen oder Gruppen bezeichnen würde. Unbemerkt werden geschlechterspezifische Praktiken und Sichtweisen reproduziert, die die Teilhabe von Frauen an Politik zusätzlich erschweren. Diese sind oft verbunden mit einem generellen Mangel an Transparenz im Rahmen des politischen Entscheidungsprozesses- insbesondere innerhalb der etablierten politischen Parteien.

Als neue Parlamentspartei und liberale Bürger_innenbewegung ist NEOS frei von historisch bedingten und oftmals tief verankerten Barrieren für die aktive Teilnahme und Teilhabe von Frauen an Politik. Jedoch agiert auch NEOS innerhalb eines vorstrukturierten politischen und gesellschaftlichen Systems, das diskriminatorisches Verhalten gegenüber Frauen noch nicht vollends überwunden hat. Der Eklat im österreichischen Parlament im Jahr 2011 im Rahmen einer sexistischen Aussage eines Abgeordneten, die zwar im Parlament breit diskutiert wurde, jedoch am Ende folgenlos blieb, wird sogar im aktuellen Handbuch der OSCE zur Stärkung der Partizipation von Frauen in politischen Parteien als Paradebeispiel für die verharmloste Diskriminierung von Frauen in der Politik herangezogen (OSCE 2014, 56).

Die Herstellung von Geschlechterparität ist eine Möglichkeit der Sensibilisierung, die wirksam ist, nicht immer automatisch passiert und auch mit anderen Prinzipien kollidieren kann. Die Listenerstellung bei NEOS zur Nationalratswahl 2013 basierte auf einem Vorwahlsystem, welchem sich jede_r Bürger_in stellen konnte. Sowohl die Kandidat_innenanzahl als auch die Anzahl der Abgeordneten sind nicht geschlechterparitätisch und NEOS ist nun jene Partei mit dem niedrigsten Anteil an Frauen im Nationalrat. Während in einigen Bereichen, wie bei den Klubmitarbeiter_innen, Geschlechterparität herrscht, leiden andere Bereiche noch

immer an einem Mangel an Frauen. Dies hat auch strukturelle Gründe und ist mit gesellschaftlichen und politischen Pfadabhängigkeiten verbunden, die mit einer Quote nicht unmittelbar aufzubrechen sind.

Diese Erkenntnis muss in die Entwicklung von Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechterparität einfließen. Es geht nicht nur darum „mehr Frauen“ in die Politik zu bekommen, obwohl dies ein dezidiertes Ziel von NEOS ist. Letztlich muss sich aber auch ein neuer Anspruch an die Art und Weise wie Politik gemacht wird herausbilden und Teil einer neuen österreichischen politischen Kultur werden. Hierzu müssen die Rahmenbedingungen für politische Teilnahme und Teilhabe so gestaltet werden, dass sie Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht ansprechen und fördern.

Darum setzt NEOS seit Anfang 2014 Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechterparität um. Auf Grundlage einer Erhebung des Status Quo wurden Zielformulierungen entwickelt, die im Bereich der Kandidat_innenrekrutierung und der Organisationsentwicklung bereits handlungsleitend sind. Jede_r Entscheidungsträger_in verpflichtet sich den Grundsatz der Geschlechterparität bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen und Diversität im Allgemeinen zu fördern. Diese Maßnahmen haben insbesondere in der Bestellung von Regionalkoordinatorinnen zu Erfolgen geführt. Ein Promotor_innen-programm soll zudem sicherstellen, dass Frauen innerhalb von NEOS aktiv gefördert werden und ihnen der Zugang zu Führungspositionen erleichtert wird.

NEOS Lab begleitet diesen Prozess wissenschaftlich im Rahmen seines Programmschwerpunktes "Demokratische Innovation - Politische Partizipation". Entsprechend wurde 2014 am 8. März, dem internationalen Weltfrauentag, das NEOS Lab Projekt "Genderdemokratisierung in liberalen Parteien" mit einem Workshop in Innsbruck unter der Leitung von Angelika Mlinar (MEP) offiziell gestartet. Nicht nur wurden in diesem Zusammenhang Chancen für politische Partizipation von Frauen auf unterschiedlichen politischen Ebenen identifiziert. Es wurde auch ein kritischer Blick auf bestehende diskursive, institutionelle und strukturelle Barrieren für politische Teilhabe von Frauen geworfen. Dieser bildet den Ausgangspunkt für das Gender Projekt des NEOS Lab, welches quantitative und qualitative Methoden der empirischen Sozialwissenschaft kombiniert und die Entwicklung eines Maßnahmenbündels begleitet.

Das gegenständliche Dokument bildet die Grundlage für die Feldforschung im Rahmen des ersten Arbeitspaketes des Projektes ab. Es liefert einen Überblick über existierende Forschung über die Chancen und Barrieren von Frauen in der Politik im Allgemeinen und in politischen Parteien im Besonderen. Geschlechterdemokratisierung sehen wir hierbei als Teil einer umfassenden Erneuerung eines Politikstils, der die Eigenverantwortung des Individuums mit der notwendigen Transformation gesellschaftlicher Prozesse, Institutionen und Strukturen verbindet und bei der Ausgestaltung von Parteien beginnt.

Als zweite Publikation im Rahmen der NEOS Lab Schriftenreihe "Wissensarbeit als politische Partizipation" unterstreicht dieses Hintergrundpapier die Bedeutung der Förderung von Diversität innerhalb politischer Parteien, und die Notwendigkeit aktiv die Bedingungen für politische Teilhabe von Frauen zu verbessern.

Wien, im August 2014

Alice Vadrot


Leiterin Grundlagenarbeit

Wissensarbeit als politische Partizipation: Genderdemokratisierung in politischen Parteien

Hintergrundpapier | State of the Art

Beret Roots

NEOS Lab — Report # 002

Autor_innen	Beret Roots, Projektmitarbeiterin NEOS Lab Projektleitung: Alice B.M. Vadrot, Leiterin Grundlagenarbeit NEOS Lab
Das NEOS Lab	<p>NEOS Lab fungiert als Schnittstelle zwischen Politik und Gesellschaft. Die Parteiakademie von NEOS vermittelt zwischen Personen mit Fach- und Erfahrungswissen sowie interessierten Bürger_innen. Es geht NEOS Lab darum, einen Beitrag zur politischen Bildung in Österreich zu leisten. Innovative und partizipative Konzepte sollen angewendet, getestet, experimentell weiterentwickelt und erforscht werden. NEOS Lab fungiert als offenes Laboratorium und Denkwerkstatt für demokratische Innovationen, für zukunftsweisende Konzepte politischer Partizipation und für Wissensarbeit.</p> <p>NEOS Lab bietet engagierten Bürger_innen einen strukturierten (virtuellen) Raum für die gemeinsame Wissensarbeit. Unterschiedliche Themengruppen vereinfachen interessierten Bürger_innen den Zugang zur Partei, zu den politischen Inhalten sowie zu den jeweiligen Zielsetzungen und Visionen zu einem bestimmten Themenbereich. Ein Netzwerk von Expert_innen begleitet die partizipative Wissensarbeit in diesem Experimentierraum. Zudem kann auf das Schulungs-, Veranstaltungs- und Forschungsportfolio von NEOS Lab sowie auf weitere virtuelle, aber auch physische Räume zurückgegriffen werden.</p>
Die Schriftenreihe	Wissensarbeit als Politische Partizipation
Impressum Herausgeber	NEOS Lab- Das liberale Forum Neustiftgasse 73-75, 1070 Wien http://lab.neos.eu/ facebook.com/NeosDasNeueOesterreich twitter.com/neos_eu
	<p>Die folgenden Inhalte (ausgenommen: Zitate und klar als Werk Dritter gekennzeichnete Inhalte) unterliegen der Creative Commons Lizenz „Namensnennung-Nicht kommerziell 3.0 (CC BY-NC 3.0 AT)“.</p> <p>Teilen und Bearbeiten des Materials ist erlaubt, sofern es unter Namensnennung (Beret Roots und Alice Vadrot, NEOS Lab) und für nicht-kommerzielle Zwecke erfolgt.</p> <p>Haftungsausschluss: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt NEOS Lab keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für die Inhalte verlinkter Seiten sind ausschließlich deren Betreiber_innen verantwortlich.</p> <p>NEOS Lab - Das liberale Forum, Wien 2014</p>

Inhalt

1. Executive Summary	8
2. Ausgangslage des Forschungsprojektes.....	10
3. Geschlechterstereotype und ihr Einfluss auf Geschlechtergerechtigkeit	11
3.1. Unterschiede zwischen deskriptiven und preskriptiven Stereotypen.....	11
3.2. Geschlechterrollen statt negativer Stereotype als Ursache der Diskriminierung	12
3.3. Wirkung von Genderstereotypen bei Kandidat_innen für öffentliche Ämter	14
3.4. Indirekte Diskriminierung und Möglichkeiten zur Erweiterung der Kandidat_innenprofile.....	15
3.5. Weitere Ursachen der Geschlechterdisparität bei Kandidaturen	17
4. Geschlechterunterschiede in der politischen Partizipation.....	20
4.1. Ressourcenunterschied als möglicher Faktor	20
4.2. Neue Formen der Partizipation.....	21
4.3. Verbale Meinungsäußerung und Konfliktvermeidung	22
5. Frauenquoten als Instrument zur Gleichstellung.....	24
5.1. Verbreitung, Formen und Effektivität von Frauenquoten	24
5.2. Grenzen der Frauenquoten in der Herstellung der Genderdemokratisierung ..	25
5.3. Fehlende Diversität bei der Vergabe von Spitzenpositionen.....	27
6. Aktuelle Forschungslücken und mögliche Fragestellungen	28
Literatur.....	31

1. Executive Summary

Obwohl Männer und Frauen rechtlich gleichgestellt sind, verbleiben deutliche Disparitäten im politischen Engagement, welche vor allem bei Kandidaturen und der politischen Repräsentation in Parlamenten, Regierungen und politischen Spitzenpositionen auftreten.

In diesem Hintergrundpapier werden die wesentlichen Unterschiede in der Verbreitung von Männern und Frauen in der Politik und die wichtigsten in der Forschung diskutierten Ursachen vorgestellt. Für ein tieferes Verständnis, wie Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts entstehen könnten, werden zunächst Formen der Geschlechterstereotypen sowie ihre Wirkung auf die Beurteilung von Männern und Frauen im Allgemeinen in der Gesellschaft anhand psychologischer Studien dargestellt. Hierbei wird ausgeführt, wie Diskriminierungen aufgrund von Genderstereotypen entstehen können. Für den Ausblick auf die Praxis ist besonders relevant, dass einige Formen der Diskriminierungen unbewusst geschehen und auch auftreten können, wenn die betroffenen Personen oder Gruppen sich nicht diskriminiert fühlen. Zudem zeigt die Forschung, dass Frauen nicht im Allgemeinen negativ diskriminiert werden, sondern eine Bevorzugung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes von bekannten oder erwarteten Geschlechterrollen und der jeweiligen Situation abhängen. Die Beurteilung von Männern und Frauen in Führungspositionen divergiert stark. Eine bestimmte Verhaltensweise wird je nachdem ob sie von einem Mann oder einer Frau an den Tag gelegt wird, unterschiedlich beurteilt. Dies gilt insbesondere auf der Führungsebene, wo Eigenschaften vorausgesetzt werden, die größtenteils mit „männlichen“ Verhaltensweisen verbunden werden. Dieser Umstand wird im politischen Kontext zusätzlich verschärft.

Als indirekte Formen der Diskriminierung von Männern und Frauen, welche dagegen nicht auf eine unterschiedliche Beurteilung zurück gehen, werden Beobachtungen aus der Politikwissenschaft zur oftmals bevorzugten Rekrutierung politischer Kandidat_innen aus männlich dominierten Kreisen sowie Ressourcenunterschiede als mögliche Ursache der Unterschiede in der politischen Partizipation diskutiert. Ein Lösungsvorschlag ist, die gesuchten Kandidat_innenprofile in der Politik auszuweiten und dabei gezielt auch passende, stereotyp weibliche Kompetenzen zu inkludieren. Analog zu Problemen aus der Wirtschaft bei der Rekrutierung weiblicher Führungskräfte, wird auch eine mögliche Ausweitung der Definition von „Macht“ und eine neue Kommunikation von politischen Aufgaben als Ansatz zur Gewinnung von Frauen für die Politik vorgestellt. Durch Befunde zur Geschlechterverteilung in alternativen bzw. neuen Formen der politischen Partizipation wird deutlich, dass man Frauen durchaus für politische Ehrenämter gewinnen kann.

Als bekanntestes und in der Politikwissenschaft besonders breit diskutiertes Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils wird die Quote diskutiert. Hierbei wird festgestellt, dass die Effektivität dieses Instrumentes aufgrund unterschiedlicher Formen der Quoten und der Ausgangslagen, in denen sie bisher eingesetzt wurden, schwer zu bemessen sind. Gleichzeitig zeigen Expert_innen, welche für eine effektive Steigerung des Frauenanteils in repräsentativen Ämtern argumentieren, einige Grenzen der Quote in der Lösung von Problemen auf. Als Ausblick auf die Forschung wird das Fazit gezogen, dass mehr über die innerpolitischen und -parteiischen Prozesse in Erfahrung gebracht werden muss, um beurteilen zu können, ob und wenn ja wie Frauen benachteiligt sind, sowie wo Männer und Frauen ihre Hürden sehen, um passende Lösungsansätze abzuleiten.

2. Ausgangslage des Forschungsprojektes

Obwohl über die Hälfte der Weltbevölkerung weiblich ist, sind nur 20,4% der Parlamentarier_innen Frauen (<http://www.quotaproject.org/>). Im Nationalrat liegt der Frauenanteil aktuell bei 31,15% (zu Beginn der Wahlperiode 33%), wobei NEOS mit 11,11% den niedrigsten Frauenanteil aufweist (<http://www.parlament.gv.at/>). Der höchste Frauenanteil (54,17%) in einem parlamentarischen Klub ist bei den Grünen anzutreffen, die eine Frauenquote von mindestens 50% anwenden (Frauenbericht 2010). Neben den Grünen wendet auch die SPÖ eine Quotenregelung an, wobei diese eine Soll-Regelung von je mindestens 40% Frauen und Männern in Vorständen eingeführt haben.

Als Argumente für die Notwendigkeit, den Frauenanteil in der Politik zu steigern, werden in der Politikwissenschaft die Schaffung von Vorbildern, das Erzielen von Gerechtigkeit, die Repräsentation weiblicher Interessen und die Verbesserung der Qualität politischer Arbeit benannt (McKay, 2004). Hierbei unterscheidet die Politikwissenschaft zwischen der deskriptiven Repräsentation von Frauen und einer substantiellen Repräsentation¹, bei der sich aufgrund der weiblichen Vertreterinnen in der Politik die Qualität der Ergebnisse, bzw. die Situation von Frauen durch die Politik nachweislich ändert (Wängnerud, 2009). Hierbei stellt die "critical mass" Theorie die Annahme auf, dass Frauen, sobald sie eine größere Minderheit repräsentieren, entschlossener bzw. durchsetzungsfähiger handeln, um für Frauen entscheidende Veränderungen in der politischen Kultur mit entsprechenden Ergebnissen umzusetzen, während kleine Minderheiten und einzelne weibliche Repräsentantinnen in ihrem Handlungsspielraum beschränkt würden (McKay, 2004). Gegen diese Theorie spricht, dass im internationalen Langzeitvergleich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem anfänglichen Frauenanteil in Parlamenten und der Anstiegsrate besteht (Paxton 2009). Zudem ist der Zusammenhang zwischen deskriptiver und substanzieller Repräsentation in der Praxis durchmischt, so dass noch Forschungsbedarf besteht, über welche Prozesse es Frauen gelingt, die Politik effektiv zu reformieren (Childs und Krook, 2009).

¹ Der Begriff der substantiellen Repräsentation bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen politischen Inhalten und jenen die sie repräsentieren. Man spricht von substantieller Repräsentation, wenn politische Repräsentant_innen politische Inhalte gemäß dessen was sie repräsentieren vertreten. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Frau in ihrer politischen Rolle für frauenspezifische Themen eintritt. Susan Carroll zufolge trifft dies dann zu, wenn bestimmte Regelungen Frauen in stärkerem Maße, häufiger oder direkter betreffen als Männer (Carroll 1994, 14). Dies inkludiert sowohl feministische Themen als auch Themen, die das traditionelle Rollenbilde der Frau betreffen (Brunsbach 2011, 4). Eine Einengung auf feministische Themen sei aufgrund der Tatsache, dass diese nicht von allen Frauen vertreten würden, zu kurz gedacht (Celis 2009).

3. Geschlechterstereotype und ihr Einfluss auf Geschlechtergerechtigkeit

Die wohl wichtigste Frage bei der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Demokratien ist, ob Frauen (bzw. Männer) in der Politik diskriminiert werden. Diskriminierung wird juristisch "als ungleiche Behandlung ohne sachlichen Grund oder als Herabwürdigung wegen eines wesentlichen, nicht oder nur schwer aufgebaren Identitätsmerkmals der betreffenden Person" definiert (Karawanskij 2010 S.27). Sozialpsychologisch betrachtet man eine unterschiedliche – schlechtere (negative Diskriminierung) oder bessere (positive Diskriminierung) – Behandlung von Personen oder Gruppen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit und der mit dieser Gruppe konnotierten Stereotype.

3.1. Unterschiede zwischen deskriptiven und preskriptiven Stereotypen

Burgess und Borgida (1999) analysierten dokumentierte Fälle und Studien zur sexuellen Diskriminierung und Belästigung in Unternehmen hinsichtlich der den Diskriminierungen zugrundeliegenden Geschlechterstereotypen. Dabei wurde vor allem zwischen deskriptiven (beschreibenden) und preskriptiven (vorschreibenden) Komponenten der Stereotype unterschieden (s. Tabelle 1). In der sozialpsychologischen Forschung stellen erstere Vorurteile bezüglich der bestehenden Eigenschaften von Gruppenmitgliedern dar, wie zum Beispiel eine verallgemeinerte Vorstellung, Frauen seien empathischer und weniger aggressiv als Männer. Preskriptive Stereotype weisen dagegen einen normativeren Charakter auf und beziehen sich auf Erwartungen, wie sich Mitglieder einer bestimmten Gruppe verhalten sollten. Unter diese Kategorie fallen klassischerweise Präferenzen traditioneller Geschlechterrollen im Privatleben wie bei der Berufswahl. Preskriptive Stereotype können jedoch auch subtilere Formen annehmen, beispielsweise durch die Erwartung eines demokratischeren Führungsstils bei Frauen.

Die Autoren kommen durch ihre Fallanalysen zu dem Schluss, dass eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen (z.B. durch diskriminierende Bemerkungen, eine feindselige Arbeitsatmosphäre oder sogar sexuelle Belästigungen) eher auf preskriptive Komponenten von Genderstereotypen zurückgehen, während sexuelle Diskriminierung durch unterschiedliche Auswirkungen (wie z. B. eine unterschiedliche Leistungsbeurteilung) eher der deskriptiven Komponente zuzuschreiben sind. Für die Forschung zur Genderdemokratisierung ist dies insofern relevant, da eine Diskriminierung von Frauen in politischen Organisationen oder

Institutionen nicht nur dann passiert, wenn Männer aktiv die Etablierung von Frauen zum eigenen Machterhalt verhindern, oder aufgrund von feindseligen Vorurteilen Frauen spürbar negativer behandeln als ihre männlichen Kollegen. Oft sind es unbewusste Prozesse und Rollenzuschreibungen, die dazu führen, dass Frauen die Kompetenz und Eignung für politische Ämter, vor allem auf Führungsebene, abgesprochen wird. Daher

Tabelle 1 Wie deskriptive und preskriptive Komponenten von Genderstereotypen zur Genderdiskriminierung führen. Auszug und Übersetzung (BR) aus Burgess & Borgida (1999) S. 666

Deskriptive Komponente	Preskriptive Komponente
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vorstellungen bezüglich der Attribute, Rollen und Verhaltensweisen, welche Männer und Frauen charakterisieren ❖ Führt zur Diskriminierung durch unterschiedliche Ergebnisse, wenn Frauen im Rahmen der traditionell weiblichen Stereotype wahrgenommen werden und daraus folgend als unpassend für stereotyp männliche Beschäftigungen eingeschätzt werden ❖ Diskriminierung kann unbeabsichtigt sein ❖ Stereotyp dient der Strukturierung des Informationsflusses im Alltag ❖ Männer und Frauen werden ggf. mit gleich hoher Wahrscheinlichkeit diskriminiert 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vorstellungen bezüglich der Attribute, Rollen und Verhaltensweisen, von denen erwartet wird, dass Männer und Frauen diese erfüllen ❖ Führt zur Diskriminierung durch unterschiedliche Behandlung, wenn Frauen abgewertet oder einem feindlichen Arbeitsumfeld ausgesetzt werden, weil diese Erwartungen verletzt haben, wie Frauen sich verhalten sollten ❖ Diskriminierung wird motiviert durch Feindlichkeit und genderbezogene Vorurteile ❖ Stereotyp dient der Aufrechterhaltung von ungleicher Machtverteilung in der Gesellschaft ❖ Männer werden mit höherer Wahrscheinlichkeit diskriminiert als Frauen

3.2. Geschlechterrollen statt negativer Stereotype als Ursache der Diskriminierung

Eine schlechtere Einschätzung der Eignung von Frauen für politische Ämter als stereotyp männliche Domäne aufgrund ihres Geschlechtes kann unbewusst und unabsichtlich durch alle Beteiligten – Männer wie Frauen – zu einer Benachteiligung und letztendlich schlechteren Repräsentation von Frauen führen. Dies würde in der Theorie zwar auch

eine Form der direkten Diskriminierung darstellen, wäre aber in der Praxis tendenziell schwerer zu erfassen und im Umgang unter politischen Akteuren zu verhindern.

Möglicherweise nehmen auch betroffene Personen diese Art der Diskriminierung durch alltägliche Stereotype auch nicht als solche wahr, da diese nicht unbedingt im Zusammenhang mit negativen Einstellungen gegenüber Frauen auftreten. Im Gegenteil wiesen Eagly, Mladinic und Otto (1991) über ein breites Spektrum von Eigenschaften und Methoden zur Messung von negativen und positiven Einstellungen, Einschätzungen und Emotionen gegenüber den sozialen Gruppen "Männer" und "Frauen" nach, dass Frauen sowohl auf emotionaler Ebene, als auch in der Evaluation ihrer Eigenschaften insgesamt positiver wahrgenommen wurden als Männer.

"Das Nicht-Wahrhaben-Wollen der eigenen Benachteiligung" von Frauen in "bürgerlichen" Parteien (dokumentiert u. a. anhand der Schweizer FDP: Arioli, 2009) könnte also durchaus valide Beobachtungen der Akteurinnen widerspiegeln.

Zum einen ist möglich, dass in den betreffenden politischen Organisationen keine feindselige oder bewusst machterhaltende Diskriminierungen (Siehe Tabelle 1 Spalte "Präskriptive Komponente") gegenüber Frauen stattfinden bzw. diese nur eine unwesentliche Rolle bei den politischen Chancen der Geschlechter spielen. Von dieser Form der Diskriminierung kann man jedoch annehmen, dass sie eher gesellschaftlich als Benachteiligung von Frauen in männlich dominierten Bereichen wie der Politik verstanden wird, als andere, unbewusstere oder indirektere Formen der Benachteiligung. Zum anderen könnte es sein, dass auch im politischen Betrieb Frauen nicht insgesamt negativer evaluiert oder sogar – über das Gesamtspektrum von relevanten Eigenschaften und sozialen Situationen während ihres politischen Engagements – häufiger positiv als negativ diskriminiert werden.

Dass die Wirkung von Stereotypen von der Interaktion der Situation, den Kriterien und dem Geschlecht abhängt, zeigt eine Reihe von Experimenten zur Reaktion auf den beruflichen Erfolg von Frauen (Heilman et al. 2004). Erfolgreiche Frauen wurden unsympathischer eingestuft als ihre vergleichbar erfolgreichen männlichen Kollegen, jedoch nur wenn es sich um stereotyp männliche Domänen handelte und der Erfolg eindeutig dargestellt war. Wenn für die Versuchsteilnehmer_innen nicht eindeutig hervorging, ob die Frauen in der männlichen Domäne erfolgreich seien, wurden Frauen stattdessen als weniger erfolgreich und ehrgeizig eingestuft, als dies bei Männern der Fall war. Erklärt werden diese Effekte jeweils mit der unterschiedlichen Wirkung präskriptiver und deskriptiver Komponenten. Nach der Theorie der Rollenkongruenz falle das Verhalten eines Individuums, welches in Inkongruenz zu der gewohnten männlichen bzw. weiblichen Geschlechterrolle steht, negativ auf, da es ungewohnt sei und Erwartungen bzw. Normen verletze (Eagly und Karau, 2002). Die

sozialpsychologischen Mechanismen, auf denen diese Theorie sich begründet, sowie die Erkenntnis, dass Stereotype situativ flexibel wirken, lassen fließendere Grenzen zwischen unbewusster und feindseliger Abwertung vermuten, als die Klassifikation von Burgess und Borgida (1999) hergibt.

Die Abwertung von Frauen in einer Dimension wirkt sich auch langfristig generell auf die Chancen von Frauen aus. So zeigen Heilmann et al. (2004) in einem Folgeexperiment, dass sich die Abwertungen nicht auf die unmittelbare persönliche Einschätzung beschränken, sondern zu strukturellen Benachteiligungen im weiteren Verlauf der Karriere von Frauen führen können, da diese in Folge insgesamt negativer beurteilt und mit geringerer Wahrscheinlichkeit bei internen Belohnungen berücksichtigt werden. Für die Besetzung von Kandidat_innen in einem demokratischen Prozess, sollten diese Befunde hoch relevant sein, da bei innerparteilichen Abstimmungen, Vorwahlen und Wahlen plausibler Weise persönliche Sympathien und subjektive Einschätzungen der Kompetenzen von Kandidat_innen wichtige Faktoren sein sollten, vor allem wenn allgemein anerkannte, objektiv belegbare Qualifikationen nicht verfügbar sind.

3.3. Wirkung von Genderstereotypen bei Kandidat_innen für öffentliche Ämter

Dolan (2009) untersuchte den Einfluss von Genderstereotypen auf die Bereitschaft der U.S. Bevölkerung weibliche Kandidatinnen zu unterstützen. In der Umfrage zeigte sich eine Wählerpräferenz von männlichen Kandidaten. Zwar gab es eine leichte Präferenz von Frauen und Anhängern der Demokraten für weibliche Kandidatinnen, diese schlug sich aber nicht in der Bereitschaft nieder, eine Kandidatin einer anderen Partei als der präferierten zu unterstützen. Die meisten Wähler_innen wünschten sich eine Geschlechterparität innerhalb des Regierungskabinettes (lediglich männliche Anhänger der Republikaner wünschten sich mehrheitlich ein Kabinett mit männlicher Mehrheit), jedoch zeigte sich auch hier ein Gesamtbias gegen weibliche Politiker, da sich selbst unter Frauen mehr Wählerinnen eine männlich dominierte Regierung wünschten, als eine mehrheitlich weibliche Besetzung.

Diese Präferenzen zuungunsten weiblicher Repräsentation konnte die Autorin mit Geschlechterstereotypen in Zusammenhang bringen. Frauen werden in den USA in der Tendenz als "wärmer", "demokratischer" und "liberaler" eingeschätzt als Männer. Weiblichen Abgeordneten wurden zudem bessere Kompetenzen in den Bereichen Bildung und Gesundheitswesen, sowie mehr Einfühlsamkeit zugeschrieben, als ihren männlichen Kollegen. Männer wurden dagegen von den Wähler_innen mehrheitlich als kompetenter im Umgang mit Terrorismus eingeschätzt. Die Autorin kommt zu dem

Schluss, dass eine Ursache der unterschiedlichen Präferenzen zwischen Republikanern und Demokraten die Kongruenz zwischen dem positiven Stereotyp weiblicher Eigenschaften und dem positiven Stereotyp demokratischer Eigenschaften, sowie zwischen den wahrgenommenen männlichen Kompetenzen in der Terrorismusbekämpfung bei diesem, für Republikaner wichtigen Thema liege. Zwar könnten weibliche Stereotype zu einer Präferenz weiblicher Kandidatinnen führen, da zum Bsp. Wähler_innen, die anführen besonderen Wert auf Ehrlichkeit und Ethik zu legen, einen Bias zu weiblichen Kandidat_innen aufwiesen. Ebenso stellen Studienautoren (Hofer und Wolfgruber 1999) fest, dass einige der am wichtigsten eingeschätzten Eigenschaften von Politiker_innen - Verantwortungsbewußtsein, Gerechtigkeitsempfinden, Einsatzbereitschaft für andere und Kontaktfreudigkeit – als eher weibliche Eigenschaften eingestuft werden. Die fachliche Kompetenz und Durchschlagskraft wurde dagegen bei den Männern gesehen.

Insgesamt scheinen die Stereotype bezüglich der Eigenschaften und politischen Kompetenz von Männern und Frauen immer noch schlechtere Chancen für weibliche Kandidat_innen zur Folge zu haben. Hierbei ist festzuhalten, dass Dolan (2009) die Benachteiligung von Frauen nicht mit negativen Stereotypen gegenüber Frauen erklärt. Stattdessen scheinen die positiven männlichen Stereotype eine bessere Passung mit den ausschlaggebenden Kriterien zur Beurteilung der Kompetenzen von Kandidat_innen aufzuweisen. Dolan stellt für das Land Salzburg sowohl offensichtliche Vorbehalte gegenüber weiblichen Bürgermeisterinnen und Spitzenpolitikerinnen, als auch eine Bevorzugung von männlichen Kandidat_innen, fest. Denn auch die Personen, welche die Bereitschaft zeigten, eine weibliche Kandidatin zu wählen, stellten Bedingungen an die Qualifikation der Frau, die hingegen bei einem Mann als per se gegeben wahrgenommen würden.

3.4. Indirekte Diskriminierung und Möglichkeiten zur Erweiterung der Kandidat_innenprofile.

Eine weitere, subtilere Form der Bevorzugung von Männern leiten Lovenduski und Norris (1989) aus ihrer Untersuchung der innerparteilichen Kandidat_innenselektion für nationale Wahlen im Vereinigten Königreich ab: Die strukturelle Benachteiligung von Frauen bei der Kandidat_innenselektion sei weniger durch explizite Vorurteile gegenüber Frauen oder durch diskriminierende Selektionsprozesse, sondern vielmehr durch eine schwerer zu erfassende indirekte Diskriminierung, die ein Resultat des normalen Selektionsprozesses sei, bedingt. Durch die Kriterien, die herangezogen würden, um potentielle Kandidat_innen zu finden, wie z.B. männlich dominierte berufliche Hintergründe oder Aktivitäten in Netzwerken oder Verbänden, in denen sich traditionell eher

Männer organisierten, hätten Frauen von vorne herein schlechtere Chancen. Eine indirekte Diskriminierung würde in diesem Zusammenhang bedeuten, dass solche Erfahrungen durchaus valide Kriterien zur Beurteilung der Kompetenz von Kandidat_innen seien, jedoch dazu führen, dass viele qualifizierte Frauen erst gar nicht berücksichtigt würden, bzw. überproportional viele Männer als potentielle Bewerber in Betracht kämen. Als Lösung schlagen Lovenduski und Norris (1989) vor, die für verschiedene Aspekte einer Abgeordnetentätigkeit nützlichen Eigenschaften von Kandidat_innen gründlicher neu zu evaluieren, so dass mehr Frauen für diese Tätigkeit in Betracht kämen. Auf dieser Grundlage empfehlen ebd. Kommunikationskonzepte, die weibliche Stärken (s.o.) vermitteln.

Dass die genderstereotype Bevorzugung von Männern bzw. Frauen als Führungspersonen tatsächlich von dem wahrgenommenen Schwerpunkt der Führungsaufgabe abhängen könnte, zeigt ein Laborexperiment (van Vugt und Spisak, 2008). Die Teilnehmer_innen wurden vor dem Hintergrund verschiedener Szenarien gebeten, ihre ideale Führungsperson für ein fiktives Land zu beschreiben, wobei auch das Geschlecht genannt werden sollte. Bei einem Kriegsszenario mit einem anderen Land wurde ein männlicher Anführer bevorzugt, während bei zivilen Unruhen, einem Intragruppen-Konflikt, eine weibliche Anführerin bevorzugt wurde. Unerwarteter Weise zeigte sich auch dann eine weibliche Präferenz, wenn Intra- und Intergruppenkonflikte in Kombination präsentiert wurden. Möglicherweise würde daher die Betonung der Lösung von gesellschaftlichen oder innerparteilichen Konflikten als wichtige Führungsaufgaben, die Chancen von Frauen in der Politik verbessern.

Eagly und Karau (2002) stellen fest, dass die Wahrnehmung gemeinschaftsorientierter Kompetenzen, wie in der Friedenspolitik, durch Evidenz als durchaus weiblich gesehene Führungsstile für demokratischere, partizipatorischere und gemeinschaftsorientierte Lösungen von Frauen gedeckt wird. Die Autoren postulieren jedoch, dass dieses geschlechterrollenkonforme Verhalten von Frauen durch soziales Feedback bedingt sei. So könnten "gläserne Decken"-Effekte entstehen, in dem ein "weiblicheres" Führungsverhalten Frauen verhilft in mittlere Führungspositionen zu gelangen. In hohen Führungspositionen – bzw. hohen politischen Ämtern – werde jedoch gesellschaftlich stereotyp männliches Verhalten als qualifizierend angesehen.

An diesem Ansatz, stereotyp weibliche Eigenschaften oder Erfahrungen aus weiblich dominierten Berufen positiv in den Vordergrund zu stellen, kann man daher kritisch betrachten, dass auf diesem Wege gesellschaftliche Stereotype nicht abgebaut, sondern möglicherweise durch eine Rollenteilung von männlichen und weiblichen Politikern institutionell verstärkt würde. In der Kommunalpolitik zum Beispiel besetzen Frauen eher "typisch weibliche" politische Sphären, wie schulpolitische Gremien (Verba et al.

1997), während weichenstellende Entscheidungen oftmals in weiblich unterrepräsentierten Bereichen wie Finanzausschüssen getroffen werden (Hofer et al. 1999). Hier wäre anzunehmen, dass ein Abbau von Stereotypen durch Betonung von weiblichen und männlichen Fähigkeiten in gender-nonkonformen Sphären zielführend für eine paritätische Besetzung von Gremien wäre. Lovenduski und Norris (1989) argumentieren, dass eine Neubewertung nützlicher Kandidat_innenattribute nicht nur die Nominierung bzw. Wahl kompetenter Frauen zur Folge hätte, sondern dass auch die männlichen Kandidat_innen aus einem breiteren Spektrum rekrutiert würden und sich die Attraktivität des Personaltableaus einer Partei durch eine insgesamt höhere Vielfalt der Kandidat_innen steigern würde.

3.5. Weitere Ursachen der Geschlechterdisparität bei Kandidaturen

Das ungleiche Geschlechterverhältnis in der repräsentativen Politik resultiert vor allem daraus, dass immer noch weniger Frauen als Männer für öffentliche Ämter kandidieren. Hierfür kann es mehrere naheliegende Ursachen geben: dass weniger Frauen in politischen Parteien engagiert sind, dass es Geschlechterunterschiede in der Motivation zu kandidieren geben könnte, dass Frauen bei der Nominierung der Kandidat_innen benachteiligt werden.

Zur motivationalen Ursache, warum immer noch verhältnismäßig wenig Frauen kandidieren, befragten Lawless und Fox (2008) Männer und Frauen aus vergleichbaren sozioökonomischen Verhältnissen und beruflichen Hintergründen, welche in den USA typischerweise einer politischen Karriere vorausgehen. Signifikant mehr Männer als Frauen zeigten in der Befragung Interesse für ein öffentliches Amt zu kandidieren. Ebenso berichteten signifikant mehr Männer, bereits die Möglichkeit zu kandidieren sondiert zu haben. Als mögliche Ursachen für das geringere Interesse der Frauen zeigten sich in folgenden Bereichen signifikante Geschlechterunterschiede: Frauen zeigten weniger Bereitschaft die Strapazen einer Kandidatur zu ertragen, nahmen die Belastungen eines Wahlkampfes negativer wahr und schätzten den Wettbewerb um öffentliche Ämter höher und die Chancen für Frauen niedriger ein.

Zudem schätzten weniger Frauen als Männer die politische Sphäre als faire Umgebung ein und nannten mehr Einschränkungen in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und einer politischen Karriere. Dies spiegelt möglicherweise tatsächliche Erfahrungen von ehrenamtlich engagierten Frauen wieder. So nimmt Hills (1983) an, dass Frauen unter stärkerem Druck als Männer stünden sich im Berufsleben zu beweisen und für Frauen, aufgrund wechselnder Lebenssituationen im Berufsleben und der Kindererziehung, Flexibilität und zeitliche Rahmenbedingungen starke Entscheidungsfaktoren bei der

Rekrutierung von Kandidatinnen seien. Durch eine Befragung von Labour Aktivistinnen auf einer Frauenkonferenz konnte die Autorin zeigen, dass Frauen, die für öffentliche Ämter kandidierten, eine gleichberechtigte Aufteilung der Hausarbeit aufwiesen und unter verheirateten Frauen der Ehemann emanzipiertere Ansichten aufwies, als bei Aktivistinnen, die kein öffentliches Amt anstrebten. Auch präferierten Aktivistinnen Sitzungen am Abend, während kommunale Gremien in der Regel nachmittags tagen. Studienautoren (Hofer und Wolfruber, 1999) stellten in Interviews mit kommunalen Kandidat_innen und Kommunalpolitiker_innen im Land Salzburg fest, dass Frauen eher als Männer Politik als weiteres Feld neben Beruf und Familie hinzuzogen ohne etwas an ihrer bis dahin bestehenden Arbeitsverteilung zu ändern. Bei männlichen Kandidat_innen und Ratsmitgliedern wurden familiäre Aufgaben dagegen an die Partnerin delegiert. Sowohl Männer als auch Frauen benannten die klassische Rollenverteilung im Privaten als Hürde für Frauen, sich politisch zu engagieren.

Weitere mögliche Ursachen, die Frauen von Kandidaturen abhalten können, zeigen sich darin, dass bei vergleichbarem beruflichen und sozioökonomischen Hintergrund weniger Frauen als Männer glauben, sie seien qualifiziert für ein öffentliches Amt zu kandidieren und auch seltener von anderen aktiv angesprochen wurden, ob sie kandidieren möchten (Lawless und Fox, 2008). Insbesondere der letzte Punkt ist für die Frage, warum es vergleichsweise weniger Kandidatinnen gibt, von besonderem Interesse. Denn die Autoren zeigen, dass Personen, die sowohl von einer Person aus der Politik als auch von einer Person aus einem nicht-politischen Umfeld ermutigt werden, unabhängig vom Geschlecht, mehr als doppelt so wahrscheinlich eine Kandidatur in Erwägung zogen. Hier liegt es nahe, dass die seltenere Ansprache von Frauen eine Diskriminierung aufgrund von Genderstereotypen darstellt. Auch die schlechtere Einschätzung der eigenen Kompetenzen könnten als eine Ursache für die Anwendung von Genderstereotypen auf das Anforderungsprofil von Politiker_innen vermutet werden.

Andere Erklärungsmöglichkeiten, warum weniger Frauen als Männer öffentliche Ämter anstreben, zeigen sich beim Blick in die Wirtschaft, da man annehmen kann, dass Führungspositionen in der Wirtschaft vom Anforderungsprofil und der Motivation der Personen Ähnlichkeiten zu einflussreichen politischen Ämtern aufweisen. In einer Studie einer Unternehmensberatung zur Gewinnung weiblicher Führungskräfte (Reuscher, 2011) wurden rekrutierungsrelevante soft skills und die berufliche Motivation deutscher Absolvent_innen untersucht. In der Umfrage waren deutlich mehr Männer als Frauen überdurchschnittlich durch Macht und Geld motiviert, während Frauen häufiger "Spaß am Beruf", "Ethische Werte", "Image" und "Kontakte zu Freunden" als überdurchschnittliche Befriedigungspotentiale nannten. Auch bei der Untersuchung im Bereich der beruflich relevanten Leistungsdiagnostik zeigten sich signifikante

Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So waren bei mehr Frauen als Männern die Tendenz Misserfolge zu vermeiden (59% bei Frauen, 45% bei Männern), das Streben nach sozialer Akzeptanz (51% bei Frauen, 42% bei Männern), die Zuverlässigkeit (54% bei Frauen, 45% bei Männern) und ein höheres Selbstmanagement (53% bei Frauen, 46% bei Männern) hoch ausgeprägt. In den Bereichen Gelassenheit (44% bei Frauen, 58% bei Männern), Durchsetzungsvermögen (46% bei Frauen, 56% bei Männern), Stressresistenz (48% bei Frauen, 53% bei Männern) und Teamorientierung (48% bei Frauen, 53% bei Männern) erreichten mehr Männer überdurchschnittliche Werte. In den Leistungsprofilen, welche sich aus daraus in dem verwendeten Instrument zur Leistungsdiagnostik ergeben, waren daher nur 23% der Frauen im Vergleich zu 32% der Männer dem höchsten Quartil des potentiellen Führungsnachwuchses zuzuordnen.

Als Handlungsempfehlung zur Gewinnung weiblicher Führungskräfte nannte der Geschäftsführer des Umfrageinstitutes Prof. Wottawa (zit. nach Reuscher, 2011) "mehr als bisher die intrinsische Arbeitsmotivation zu fördern" und "die Inhalte von ‚Macht haben‘ zu verdeutlichen, insbesondere die Möglichkeiten, als Führungskraft im eigenen Umfeld die persönlichen und ethischen Werte umsetzen zu können." Eine derartige Strategie könnte auch Parteien helfen, mehr Frauen zu gewinnen, da Frauen stärker als Männer durch die Möglichkeit, gesellschaftlich Einfluss zu nehmen intrinsisch motiviert sind zu kandidieren (Hills, 1983).

4. Geschlechterunterschiede in der politischen Partizipation

Eine mögliche Ursache für die Unterrepräsentation von Frauen in der Politik zeigt sich darin, dass Frauen signifikant weniger Interesse an Politik zeigen, weniger politisch informiert sind und ihre politische Wirksamkeit geringer einschätzen als Männer (Verba, Nancy und Schlozman, 1997). Das geringere weibliche Interesse könnte jedoch auch teilweise dadurch bedingt sein, dass weibliche Repräsentantinnen fehlen, da ein positiver Trend der Auswirkung weiblicher Spitzenpolitikerinnen auf die politische Anteilnahme von Frauen vorliegt.

Hooghe und Stolle (2004) untersuchten die Selbstauskunft 14-jähriger Schüler bezüglich ihres antizipierten politischen Engagements. Dabei zeigte sich nur in der faktorenanalytisch ermittelten Kategorie "Radikale Aktivitäten" (Slogans spraysen, Häuser besetzen, Straßen blockieren) eine signifikant höhere Bereitschaft der Jungen. In den Kategorien neue soziale Bewegungen (Freiwilliges Engagement, Geld sammeln, Unterschriften sammeln, friedlich protestieren) und konventionelle Methoden (bei nationalen Wahlen wählen, Informationen einholen über Kandidat_innen, einer Partei beitreten, einer Zeitung schreiben, für ein öffentliches Amt kandidieren) gab es keine Geschlechtsunterschiede. Möglicherweise entstehen diese Geschlechtsunterschiede erst zu einem späteren Zeitpunkt im Leben oder die Unterschiede im später tatsächlich geringeren Engagement von Frauen werden durch veränderte Lebensbedingungen im Erwachsenenalter zwischen Männern und Frauen bedingt.

4.1. Ressourcenunterschied als möglicher Faktor

Schlozman, Burns und Verba (1994) zeigen auf, dass zwischen Männern und Frauen Unterschiede in jenen Ressourcen bestehen, die positiv mit politischem Engagement korrelieren, wie dem Bildungsniveau² und nützlichen Erfahrungen aus dem Berufsleben oder aus Organisationen. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass es sich beim politischen Gender Gap vor allem um ein Ressourcengefälle handelt. Dies wird daraus abgeleitet, dass die Art und Weise, wie die untersuchten relevanten Ressourcen mit dem politischen Engagement zusammenhängen, sich zwischen den Geschlechtern nur in

² Dies dürfte heutzutage in Österreich nicht mehr zutreffen. In Österreich ist die Anzahl der Studienabschlüsse unter Frauen und Männern gleich verteilt. „Im Studienjahr 2011/12 wurden 56,7% der Studienabschlüsse von Frauen erworben. Bei den Doktoraten sind Männer allerdings noch in der Überzahl. 58,2% der postgradualen Doktoratsabschlüsse entfielen auf Männer. Bei den Studienabschlüssen an Fachhochschulen ist der Frauenanteil mit 48,2% insgesamt noch deutlich niedriger als an den Universitäten.“ ([Statistik Austria 2011](#))

einem Punkt unterscheiden: Bei Frauen, jedoch nicht bei Männern, korreliert das politische Engagement positiv mit der Anbindung an eine nichtpolitische Organisation. Vor allem Frauen, die nicht im Berufsleben stünden, würden von Erfahrungen aus unpolitischen ehrenamtlichen Aktivitäten profitieren, wobei das Netzwerk durch die Organisation auch ein naheliegender Faktor wäre.

In einer weiteren Studie untersuchte die Autorinnengruppe den Zusammenhang zwischen dem politischen und beruflichen Gender Gap näher (Schlozman, Burns und Verba, 1999). Die Autorinnen stellten fest, dass sich vor allem deswegen weniger Frauen politisch engagierten, da sie seltener berufstätig wären und häufiger in Teilzeitstellen sowie durchschnittlich auf niedrigerer Hierarchieebene in Unternehmen beschäftigt wären. Während sowohl Frauen als auch Männer durch ihre berufliche Tätigkeit mehr Anfragen bekämen, sich zu engagieren, würden Männer vor allem durch Führungserfahrung und Frauen durch erworbene zivile Fertigkeiten von ihrer Berufserfahrung profitieren. Die Autoren prognostizieren durch mathematische Simulation, dass sich der Gender Gap in der politischen Partizipation deutlich schließen würde, wenn es keinen beruflichen Gender Gap gäbe.

In einer aktuelleren Studie kommt Gallego (2008) zu dem Schluss, dass das Geschlecht neben Bildung, Alter und sozialer Klasse in Europa insgesamt nur noch einen geringen Zusammenhang mit der politischen Partizipation aufweist. Während für die meisten politischen Aktivitäten der Gender Gap größtenteils geschlossen wurde, und im Bereich der politischen Boykotte von Produkten sogar Frauen mittlerweile aktiver seien, verbliebe nach Kontrolle anderer Faktoren jedoch ein kleiner, konstanter Gender Gap bei klassischem politischem Engagement in Parteien und politischen Gruppen.

4.2. Neue Formen der Partizipation

In einer Studie zu Mehrebenen-Modellen mit aktuellen Daten zum zivilen Engagement aus 25 Ländern zeigten Marien, Hooghe und Quintelier (2010) sogar, dass sich in nicht-institutionalisierter Form signifikant mehr Frauen engagieren, während in institutionalisierter Form mehr Männer und ältere Menschen engagiert sind. Diese Unterschiede sind besonders relevant, da die Autoren einen gesellschaftlichen Trend zu mehr flexibler, individueller politischer Partizipation, statt formeller Mitgliedschaft oder Partizipation in klassischer repräsentativer Demokratie aufzeigen. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass Frauen sich nicht aufgrund von weniger politischem Interesse oder einer geringeren Einschätzung ihrer politischen Wirksamkeit, sondern aufgrund der Strukturen und Prozesse politischer Institutionen, weniger auf "traditionellem" Weg engagieren.

Nicht-institutionalisierte Formen der Partizipation würden daher auch über die Frage der Geschlechtergerechtigkeit hinaus zu einer allgemein breiteren politischen Beteiligung beitragen. Allerdings merken Marien et al. (2010) an, dass bei neuen Formen der Partizipation andere gesellschaftliche Ungleichheiten entstehen. So finden sich höhere Unterschiede in Abhängigkeit von Bildungsunterschieden. Bei einigen neuen Formen des politischen Engagements spielen auch unterschiedliche Ressourcen eine stärkere Rolle, zum Beispiel beim gezielten Konsum.

Li und Marsch (2008) schlagen zur etwas differenzierten Einteilung von Personen nach Formen des politischen Engagements folgende Kategorien vor: "Politische Aktivist_innen", die sich in politischen Organisationen oder Gewerkschaften engagieren, "Expert Citizens", die eine repräsentative oder Führungsfunktion unter hohem Zeitaufwand in einem Interessensgebiet wahrnehmen, "Everyday Makers", die sich auf andere Weise, in der Regel auf lokaler Ebene, engagierten und "Non-Participants", die in den letzten 12 Monaten kein freiwilliges Engagement zeigten. Die Autorinnen konnten nachweisen, dass sich die von ihnen, mithilfe eines Fragebogens in diese Kategorien klassifizierten Personen, signifikant in einigen Bereichen unterscheiden: "Everyday Makers" wiesen ein geringeres Vertrauen in politische Institutionen auf als "Politische Aktivist_innen" und "Expert Citizens", jedoch mehr Vertrauen als diejenigen, die kein Engagement zeigten. Zudem gab es signifikante Unterschiede zwischen allen Kategorien im Bereich der empfundenen politischen Wirksamkeit der befragten Personen.

Die höchste politische Wirksamkeit berichteten "Politische Aktivist_innen", gefolgt von den "Expert Citizens", den "Everyday Makers" und den "Non-Participants". Während sich bei den "Politischen Aktivist_innen" und den "Expert Citizens" der klassische Gender Gap zeigte, ließen sich mehr Frauen als Männer den "Everyday Makers" zuordnen. Auch nach Kontrolle aller anderen soziodemografischen Variablen zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem weiblichen Geschlecht und den Gruppenzugehörigkeiten "Politische Aktivist_innen", während ein positiver Zusammenhang mit der Gruppe "Everyday Maker" verbleibt. Bei den "Expert Citizens" verblieb nach Kontrolle anderer Variablen jedoch kein Geschlechtereffekt, so dass es sich hier möglicherweise um einen Ressourceneffekt handelt.

4.3. Verbale Meinungsäußerung und Konfliktvermeidung

Einen interessanten Hinweis zum mangelnden Engagement von Frauen innerhalb der repräsentativen Parteiendemokratie liefern Atkeson und Rapoport (2003). Die Autorinnen untersuchten das Antwortverhalten von Männern und Frauen in der "National Election Study" von 1952 bis 2000. Die Frauen zeigen eine über die Zeit

konstant höhere Wahrscheinlichkeit, mit "weiß nicht" zu antworten, anstatt eine Präferenz für Kandidat_innen und Parteien zu nennen. Diese Diskrepanz konnte zwar teilweise durch unterschiedliche politische und psychologische Ressourcen erklärt werden. Nach Kontrolle dieser Faktoren verblieb jedoch ein Geschlechtereffekt. Das Antwortverhalten in den Interviewstudien wies einen stärkeren Zusammenhang mit der Einflussnahme auf das Wahlverhalten anderer auf, als mit der eigenen Teilnahme an Wahlen. Die Autoren argumentieren daher, dass die verbale Meinungsäußerung von Männern und Frauen einen wichtigen Aspekt zur Erklärung der Unterschiede in politischer Partizipation darstellt. Atkeson und Rapoport (2003) schließen daraus, dass Männer und Frauen immer noch unterschiedlich sozialisiert würden. Dies könnte durch eine kulturelle Wahrnehmung der Politik als Männerdomäne bedingt sein.

In eine ähnliche Richtung geht eine Studie von Ulbig und Funk (1999), in der die Autorinnen argumentieren, dass Gender womöglich nur eine korrelierende Variable der Partizipation sei und hauptsächlich die Neigung zu Konfliktvermeidung oder Konfliktfähigkeit individuelle Unterschiede der politischen Partizipation erkläre. Hierzu zeigen sie, dass Personen, die angeben, politische Diskussionen zu vermeiden, auch politische Kampagnen weniger aktiv unterstützen und weniger an öffentlichen Protesten teilnehmen. Die Autorinnen führen aus, dass nicht nur politische Diskussionen, sondern auch öffentliche politische Partizipation, sowie ein Einsatz für breite gesellschaftliche Veränderungen (wie die Unterstützung einer Kampagne, eines Kandidat_innen/einer Kandidatin oder einer Partei) mit mehr Konfliktsituationen verbunden wären, als die Teilnahme an Petitionen, die Kontaktierung von Abgeordneten mit persönlichen Anliegen oder der Gebrauch des Stimmrechtes.

Durch eine öffentliche Positionierung und die Unterstützung umfassender politischer Veränderungen, würde man sich mit höherer Wahrscheinlichkeit gegen politische Interessen anderer stellen und damit einen Konflikt erzeugen. Kritisch zu betrachten ist, dass die Autorinnen, ähnlich wie Atkeson und Rapoport (2003) nur eine Variable als Ausgangsbasis zur Vorhersage der Partizipation heranziehen und diese dem vorherzusagendem Verhalten bereits inhaltlich sehr nahe ist. Zudem korrelierte das Geschlecht in der Studie nur relativ gering mit der Konfliktvermeidung, so dass vermutlich nur einen kleiner Teil des Gender Gaps hiermit erklärt werden kann. Dennoch zeigen diese Studien auf, dass Frauen möglicherweise nicht prinzipiell weniger politisch interessiert, informiert oder weniger motiviert sind an politischen Veränderungen teilzuhaben, sondern vielleicht nur weniger bereit sind als Männer, gegenüber anderen Personen "Partei zu ergreifen".

5. Frauenquoten als Instrument zur Gleichstellung

5.1. Verbreitung, Formen und Effektivität von Frauenquoten

Zur Erhöhung der weiblichen Repräsentation werden mittlerweile in über der Hälfte der Länder weltweit Frauenquoten bei öffentlichen Wahlen verwendet (Dahlerup und Freidenvall, 2010). In der Regel ist die Verwendung von Quoten ideologisch umstritten und es lassen sich eine Vielzahl von länderübergreifend auftretenden Pro- und Contra Argumenten in den öffentlichen Debatten um die Einführung einer Quote identifizieren. Ein Grund des Konfliktes liegt darin, dass vor allem liberale Quotengegner_innen kritisieren, "Quotenfrauen" würden Defizite aufweisen und einseitig die Interessen von Frauen vertreten, während Frauenbewegungen traditionell weibliche Politikerinnen, welche sich stärker als Männer für weibliche Interessen einsetzen, als wesentliches Argument für Quotenregelungen verstehen.

Wie Tinker (2004) ausführt, begründen sich die Argumente für Frauenquoten in der Politik durch zwei widersprüchliche Prämissen: Die Gleichheit und die Unterschiedlichkeit. Einerseits werde gefordert, dass Frauen aus Gründen der Gleichheit eine Teilhabe an der Macht und Entscheidungsfindungen verdienen, andererseits wird angenommen, dass Frauen eine unterschiedliche Sichtweise als Männer hätten, und daher in Parlamenten einen Mehrwert erzeugen würden. Dahlerup und Freidenvall (2010) unterscheiden insgesamt sechs Arten von Frauenquoten, die sich anhand von zwei Dimensionen klassifizieren lassen: 1. Gesetzliche Quoten, die für alle Parteien bindend sind, im Vergleich zu freiwilligen Quoten der Parteien und 2. nach der Stufe im Wahlprozess. So könne man a) die Kandidat_innenvorschläge (bei Vorwahlen oder Vorschlagslisten) b) die zur Wahl aufgestellten Kandidat_innen oder c) die gewählten Repräsentant_innen quotieren. Die Auswirkung der Quote auf die Anzahl der weiblichen Abgeordneten hängt dabei von ihrer Ausgestaltung, dem Wahlsystem und der Konsequenz mit der Parteien sie umsetzen ab.

In der Europäischen Union bestehen daher insgesamt nur geringe Unterschiede in der weiblichen Repräsentation zwischen Ländern mit und ohne Quoten. So erreichten Dänemark und Finnland auch ohne Frauenquoten den Anteil von über 30% Frauen in den nationalen Parlamenten, welcher in der Politikwissenschaft als notwendig angesehen wird, um eine kritische Masse an Frauen zu erreichen (McKay, 2004; Dahlerup und Freidenvall, 2010). Insgesamt wurde ein Großteil der Anpassung der Geschlechterverhältnisse in den skandinavischen Ländern über einen inkrementellen Zuwachs weiblicher Repräsentation statt durch Quoten erreicht. Da es sich in Schweden und Norwegen zudem um freiwillige Quotenregelungen der Parteien handelt und dem Erreichen eines Anteils von über 30% weiblichen Abgeordneten bis zu 70 Jahre

Frauenbewegung vorausgingen, argumentieren Forscher (Krook, Lovenduski und Squires, 2006), dass Skandinavien kein ideales Modell für Frauenquoten sei. Dahlerup und Freidenvall (2010) betonen dagegen, dass die erfolgreiche Implementierung von freiwilligen Frauenquoten in Schweden vor dem Hintergrund eines drohenden gesetzlichen Zwanges bei Zielverfehlung geschah. Die Parteien berichteten überwiegend über wenig Probleme, mehr qualifizierte Frauen als aussichtsreiche Kandidatinnen zu gewinnen, wobei die Autorinnen vermuten, der Erfolg der freiwilligen Quoten sei stark durch das Bedürfnis der Parteien motiviert gewesen, die Hoheit über ihre Nominierungsprozesse beizubehalten. Somit kann man eine gewisse Effektivität des politischen Drucks für Quoten in Schweden feststellen.

Der vermutlich bisher effektivste Einfluss einer Quotenregelung ist in Ruanda vorzufinden. Nach Einführung einer gesetzlichen Quote, wonach mindestens 30% der Sitze durch weibliche Abgeordnete besetzt werden müssen, stieg 2003 der Frauenanteil von 25,7% auf 48,8% und erreichte mit 56,3% 2008 als erstes Land weltweit eine weibliche Mehrheit im Parlament (Dahlerup und Freidenvall, 2010).

5.2. Grenzen der Frauenquoten in der Herstellung der Genderdemokratisierung

Tinker (2004) zeigt auf, dass durch Frauenquoten in Wahlsystemen mit Verhältniswahlrecht und Kandidat_innenlisten die deskriptive Repräsentation der Frauen zwar deutlich zunehmen kann, dies jedoch nicht unbedingt zu mehr weiblichem Einfluss führt. Denn einerseits würden auf diese Weise der Parteiführung loyale Frauen als Abgeordnete gewählt, welche dann inhaltlich lediglich auf ihre Partei bzw. parlamentarische Gruppe Einfluss nehmen könnten, in dem sie bei den Männern, welche ihnen die Nominierung verschafft haben, Lobbyarbeit leisten. Andererseits bräuchten Abgeordnete, um Inhalte umzusetzen, Netzwerke, die in die Verwaltung und die Exekutive hinein reichen.

Eine Untersuchung (McKay 2007) zeigt für die Situation weiblicher Abgeordneter im deutschen Bundestag auf, dass der Einführung von Frauenquoten zwar ein Großteil der verbesserten parlamentarischen Repräsentation von Frauen zuzuschreiben ist, Frauen jedoch weiterhin nicht gleichgestellt seien. Gründe für ungleiche Chancen sieht die Autorin vor allem in traditionellen Geschlechterrollen im Privatleben und in der Gesellschaft, sowie in mangelnden Bemühungen von Seiten der Parteien, eine Vereinbarkeit von politischem Engagement und Familie zu ermöglichen. So berichteten weibliche Abgeordnete aller Parteien über Schwierigkeiten, Privatleben und Parteiverpflichtungen zu vereinbaren. Auch in progressiven Parteien würden

Entscheidungen immer noch im kleinen Kreis hinter verschlossenen Türen oder in einem "männlichen" Umfeld, wie Kneipen, Sportplätzen oder Männerbünden, getroffen, und wer nicht uneingeschränkt partizipieren und auf Abendveranstaltungen Präsenz zeigen könne, würde in der Partei schnell in eine Außenseiterposition geraten. Zudem müssten sich Politikerinnen mit Kindern, anders als ihre männlichen Kollegen – vor allem gegenüber anderen Frauen – rechtfertigen, wie sie Familie und Politik vereinbaren. Als Evidenz, dass die Quote nicht helfe, die grundsätzliche Benachteiligung von Frauen aufzuheben, sieht McKay (2007), dass sich bei Bündnis 90/Die Grünen, die eine 50% Frauenquote bei abwechselnd männlichen und weiblichen Kandidat_innen auf der Reserveliste verwenden, nach wie vor mehr Männer als Direktkreiskandidat_innen in den lokalen Untergliederungen durchsetzen. Trotz Quote verblieben schlechtere Rahmenbedingungen für Frauen für Kandidaturen und die politische Arbeit, so dass oftmals zu wenige Frauen für lokale Gremien zur Verfügung stünden.

Dies deckt sich mit den Berichten einer Studie zur Gleichstellung von Kommunalpolitikerinnen im Land Salzburg, wonach Parteien sowohl mit als auch ohne Quote über erhebliche Probleme berichten, Frauen für Kandidaturen zu gewinnen (Hofer und Wolfgruber, 1999). Dabei führten sowohl Männer als auch Frauen an, dass Frauen sich zwar gerne im Umfeld der Partei engagierten, jedoch "nicht an vorderster Front". Die Autorinnen stellten in Interviews mit Kommunalpolitikerinnen fest, dass die männliche Dominanz in der kommunalpolitischen Sphäre sowie männlich strukturierten Abläufe dazu führen, dass die unterrepräsentierten Frauen sich exponiert und verunsichert fühlten und sich stärker als Männer um eine gute und fundierte Arbeit bemühten.

Das für Frauen schwierige und unattraktivere politische Umfeld sowie die mangelnde Aktivierung weiblicher kommunaler Kandidatinnen verschärft den politischen Gender Gap, da kommunalpolitische Erfahrungen und Erfolge überregionalen politischen Karrieren voraus gehen (Pini, 2011).

Trotz dem breiten Einsatz der Quote fehlen noch Langzeitstudien, um zu beurteilen, ob Quoten langfristig zu einem Anstieg jener Frauen führen, die eine Kandidatur anstreben und ob Quoten dem Aufstieg von Frauen in Spitzenämter langfristig helfen, oder (wie Kritiker_innen vermuten und beispielsweise betroffene Frauen in Marokko berichten) dazu führen, dass die Gleichstellung der Frauen bei der per Quote erreichten Anzahl an Parlamentarierinnen verharrt (Dahlerup und Freidenvall, 2010).

5.3. Fehlende Diversität bei der Vergabe von Spitzenpositionen

Wiliarty (2008) stellt die These auf, dass es kein Zufall sei, dass Frauen in Spitzenpositionen der Regierung, wie Angela Merkel, ausgerechnet aus konservativen Volksparteien stammen, da derartige Spitzenpositionen nicht über Quoten vergeben würden, sondern durch Netzwerke bzw. Seilschaften. Laut der Autorin könnten gerade Frauen als Außenseiterinnen bei schwierigen Mehrheitskonstellationen oder bei Machtumbrüchen die Opportunität nutzen, zum Beispiel in dem sie als moderierende Führungspersonen auftreten oder mehrere Lager vereinen. Jalalzai (2008) untersuchte qualitativ und quantitativ die Karrieren von weiblichen Präsidentinnen und Premierministerinnen von 1960 bis 2007 und kam zu dem Schluss, dass Frauen sich in diesen Spitzenämtern vor allem in Systemen durchsetzen, in denen die Macht des Staatsoberhauptes strukturell stärker begrenzt ist, zum Beispiel durch eine Aufteilung der Kompetenzen zwischen verschiedenen Institutionen oder Teilen der Exekutive. Insbesondere kämen Frauen in politisch instabilen Situationen oder in Ländern mit neuen bzw. weniger stark etablierten politischen Institutionen an die Macht. Hierbei handle es sich jedoch häufig um Vertreterinnen privilegierter Gruppen.

Alternative Ansätze zur Verbesserung der Gleichstellung ohne feste Quotenregelung bestehen zum Beispiel darin, Diversity Indikatoren zu betrachten und ein Diversity Controlling als permanente Querschnittsaufgabe einzuführen (Amstutz und Müller, 2013). Damit dieses erfolgreich umgesetzt werden könnte, muss jedoch der politische Wille der obersten Führung gegeben sein und es müssen hinreichende Ressourcen für die Implementierung von Steuerungs- und Planungsinstrumenten bereitgestellt werden. Zudem müssen auch in diesem Fall einigermaßen verbindliche Ziele für die prozentuale Vertretung von Gruppen definiert und zur Zielerreichung – zum Beispiel durch Steuerung von Selektionsprozessen, veränderte Rekrutierung oder eine gezielte Förderung von unterrepräsentierten Gruppen – aktiv angestrebt werden.

6. Aktuelle Forschungslücken und mögliche Fragestellungen

Nach aktuellem Forschungsstand ist zwar relativ gesichert, dass Frauen und Männer zu unterschiedlichen Formen des politischen Engagements neigen (Marien et al. 2010; Li und Marsch; 2008), unklar ist jedoch, welche Aspekte der jeweiligen Partizipationsmöglichkeiten für diese Gender Gaps verantwortlich sind. Im Vergleich zwischen der klassischen Interessensvertretung in der repräsentativen Parteiendemokratie und "neuen" Formen des Engagements finden sich eine Vielzahl von Unterschieden:

Organisatorisch lassen sich hierarchische Strukturen von Organisationen mit flachen Hierarchien unterscheiden. Des Weiteren weisen klassische Formen der Partizipation eher einen formellen, verbindlichen Charakter über Mitgliedschaften und Ämter auf, während bei vielen anderen Formen der Partizipation eine höhere Flexibilität und weniger formal organisierte Netzwerke vorliegen. Zudem zeigt die Definition von Li und Marsch (2008) der "Everyday Makers" als potentiell relevanten Unterschied auf, dass klassische politische Organisationen programmatisch eine umfassende gesellschaftliche Veränderung anstreben (vgl. Ulbig und Funk 1999), während Frauen eher konkrete Probleme, welche den Alltag der Menschen betreffen, lösen wollen. Weitere Unterschiede von möglicher Relevanz liegen in dem benötigten Zeitaufwand, sowie dem Umgang, den Prozessen und den Kommunikationsformen zwischen beteiligten Personen.

Gerade bei der Betrachtung von komplexen sozialen Interaktionen in Gruppen mit formalen und informellen Abläufen, Normen und ggf. unterschiedlichen Informations- und Machtverteilungen der Partizipierenden, stellt es für die Forschung eine hohe Herausforderung dar, die Aspekte messbar und vergleichbar darzustellen, die den Gender Gap verursachen. Waylen (2012) appelliert daher für eine tiefere Ursachenforschung, welche neben "critical actors" mit Schlüsselpositionen in der Politik, auch Analysen der politischen Strukturen, Institutionen und der personellen Kontinuität in politischen Organisationen umfasst. Zu den Schlüsselfragen zähle, wann Institutionen sich ändern und wann nicht, sowie wie diese sich aufrechterhalten und "reproduzieren". Insbesondere die internen Prozesse bei der Nominierung von Kandidat_innen sind in der Regel intransparent (Dahlerup und Freidenvall, 2011). Um einen "feministischen Institutionalismus" (Mackay et al. 2010) bzw. politische Organisationen, die die Interessen der verschiedenen Geschlechter gleichberechtigt berücksichtigen, zu entwickeln, muss noch näher untersucht werden, welche Praktiken Männer und Frauen ansprechen bzw. vom Engagement abhalten.

Hinzu kommt, dass aufgrund des in der Politikwissenschaft festgestellten Trends zur Ausweitung der Formen des Engagements in der Bevölkerung und einer zunehmenden Abkehr von klassischen politischen Organisationen (Dalton, 2008), die Forschung auf den aktuellen Stand dynamischer Entwicklungen gebracht werden muss.

Möglicherweise entwickeln sich mit wandelnden Angeboten und Optionen des gesellschaftlichen Engagements auch neue tendenziell "männliche" oder "weibliche" politische Kulturen oder Sozialisierungen.

Insbesondere was potentielle Konflikte im Rahmen politischen Engagements angeht, sollte erforscht werden, ob auch bei Parteianhängerinnen und potentiellen Kandidatinnen ein höheres Konfliktvermeidungsverhalten besteht, wie in der Studie von Ulbig und Funk (1999) bei Frauen festgestellt wurde. Da bei dieser Gruppe bereits die erste Hürde, durch Mitgliedschaft oder Engagement für eine Partei Konflikte mit Außenstehenden oder im Bekanntenkreis zu vermeiden, überwunden wurde, sind hier vor allem innerparteiliche Konflikte von Interesse.

Da potentiell geeignete Frauen Kandidaturen für öffentliche Ämter als belastender und die Konkurrenzsituation als schwieriger wahrnehmen und sich daher eher abschrecken lassen als Männer (Lawless und Fox, 2008), ist es zudem für die weitere Ursachenforschung notwendig, zu überprüfen ob dies auch die subjektiven Erfahrungen von politisch aktiven Männern und Frauen widerspiegelt. Für die Identifikation von Hürden wäre auch relevant zu untersuchen, ob auch bei den Personen, die sich zu einer Kandidatur entschlossen haben, diesbezüglich genderabhängige Wahrnehmungen bestehen.

Unklar ist in diesem Zusammenhang auch die Rolle der politischen Selbstwirksamkeit in der Entstehung von politischen Gender Gaps. Während bspw. Marien et al. (2010) die Selbstwirksamkeit nicht als relevanten Faktor sehen, zeigt die Untersuchung von Li und Marsch (2008), dass Frauen unabhängig von anderen Faktoren eher in einer Gruppe von Partizipierenden mit relativ geringem Vertrauen in Institutionen und politischer Selbstwirksamkeit anzutreffen sind. Nach einem Strukturgleichungsmodell (von Vecchione und Caprara, 2009) wirken sich Vorstellungen über die politische Selbstwirksamkeit in hohem Maße auf die politische Partizipation aus.

Das Geschlecht wirkt sich in diesem Modell zwar davon unabhängig auf die Partizipation aus, wirkt sich jedoch in ungefähr gleichem Maße auch neben Persönlichkeitsfaktoren auf die eigene politische Selbstwirksamkeit aus. Um diese Zusammenhänge näher zu untersuchen, könnten subjektive Erfahrungen von Männern und Frauen bezüglich ihren Möglichkeiten, in politischen Organisationen Einfluss zu nehmen, bzw. subjektive Schwierigkeiten bei der Erzielung von Veränderung, von Nutzen sein. Zwar sind für verschiedene politische Bereiche oder Ebenen (lokal vs. national) Unterschiede in der

eigenen Wahrnehmung der politischen Wirksamkeit dokumentiert. Für eine bessere Grundlage der Untersuchung der Geschlechtsunterschiede und ein Verständnis der Entstehung der Unterschiede in parteipolitischer Partizipation sollte jedoch genauer erforscht werden, wo Männer und Frauen in der Praxis jeweils ihre Hürden, Potentiale und Motivation (Childs und Krook, 2009) zur gesellschaftlichen Einflussnahme sehen.

Literatur

- Amstutz, Nathalie und Catherine Müller. 2013. Diversity Management. In: Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen, hrsg. Thomas Steiger und Eric Lippmann, 359–380. Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag.
- Arioli, Kathrin. 1998. Debate: Egalitäre Demokratie: zur Quotenregelung. *Swiss Political Science Review* 4 (2): 129–137.
- Atkeson, Lonna R. und Ronald B. Rapoport. 2003. The more things change the more they stay the same: Examining gender differences in political attitude expression, 1952 - 2000. *Public Opinion Quarterly* 67 (4): 495–521.
- Brunsbach, Sandra 2011. Machen Frauen den Unterschied? Parlamentarierinnen als Repräsentantinnen frauenspezifischer Interessen im Deutschen Bundestag. *Zeitschrift für Parlamentsfragen* 2011 (1): 3-24.
- Burgess, Diana und Eugene Borgida. 1999. Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, public policy, and law* 5 (3): 665–692.
- Carroll, Susan J. 1994. *Women as Candidates in American Politics*. Second Edition. Bloomington IN: Indiana University Press.
- Celis, Karen 2009. Substantive Representation of Women (and Improving it): What it is and should be About? *Comparative European Politics* 2009 (7): 95–113.
- Childs, Sarah und M. L. Krook. 2009. Analysing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors. *Government and Opposition*, 44 (2): 125–145.
- Dahlerup, Drude und Lenita Freidenvall. 2010. Judging gender quotas: predictions and results. *Policy & Politics* 38 (3): 407 -4 25.
- Dolan, Kathleen. 2009. The Impact of Gender Stereotyped Evaluations on Support for Woman Candidates. *Political Behavior* 32 (1): 69–88.
- Eagly, Alice und Steven J. Karau. 2002. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review* 109 (3): 573–598.
- Eagly, Alice, Antonio Mladinic und Stacey Otto. 1991. Are Women Evaluated More Favorably than Men? An Analysis of Attitudes, Beliefs, and Emotions. *Psychology of women quarterly* 15: 203–216.
- Frauenbericht 2010. Teil I: Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich.
https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/fb_2010_t1_08_26075.pdf?4dz8a1

- Gallego, Aina. 2008. Unequal Political Participation in Europe. Causes and Consequences of Political Inequality in Cross-National Perspective. *International Journal of Sociology* 37 (4): 10–25.
- Heilman, Madeline E., Aaron S. Wallen, Daniella Fuchs und Melinda M. Tamkins. 2004. Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology* 89 (3): 416–427.
- Hills, Jill. 1983. Life-style Constraints on Formal Political Participation-Why so few Women Local Councillors in Britain? *Electoral Studies* 2 (39-52): 1.
- Hofer, Karin und Elisabeth Wolfgruber. 1999. Warum werden Frauen nicht gewählt? Zur Situation von Politikerinnen am Land. Salzburg.
- Karawanskij, Susanne. 2010. Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kittelson, Miki C. 1999. Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties. *Party politics* 5 (1): 79–98.
- Krook, M. L., J. Lovenduski und J. Squires. 2006. Western Europe, North America, Australia and New Zealand. In: *Women, Quotas and Politics*, hrsg. D. Dahlerup, 194–221. New York, NY: Routledge.
- Lawless, Jennifer L. und Richard L. Fox. 2008. Why Are Women Still Not Running for Public Office? *Issues in Government Studies* 16.
- Lovenduski, J. 2011. Foreword. In: *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism.*, hrsg. M. L. Krook und Fiona Mackay, pp. vii–xi. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lovenduski, Joni und Pippa Norris. 1989. Selecting women candidates: obstacles to the feminisation of the House of Commons. *European journal of political research* 17 (5): 533–562.
- Marien, Sofie, Marc Hooghe und Ellen Quintelier. 2010. Inequalities in Non-Institutionalized Forms of Political Participation. A Multilevel Analysis for 25 countries. *Political Studies* 58 (1): 187–213.
- McKay, Joanna. 2004. Women in German Politics: Still Jobs for the Boys? *German politics* 13 (1): 56–80.
- OSCE. 2014. *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*. Warschau: OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR).
Organization for Security and Co-operation in Europe
- Paxton, Pamela. 2009. Growth in Women's Political Representation. A Longitudinal Exploration of Democracy, Electoral System, and Gender Quotas. <http://escholarship.org/uc/item/7fw4g5tw>.
- Pini, Barbara (Hrsg.). 2011. *Women and Representation in local Government*. International Case Studies. New York: Routledge.

- Reuscher, Charlotte. 2011. Frauen in Führungspositionen – was müssen Unternehmen bieten? Neue Studie widmet sich den beruflichen Lebenszielen und Leistungspotenzialen von Hochschulabsolventinnen verschiedener Fachrichtungen. <http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/studien-und-publikationen.html>.
- Schlozman, Kay L., Nancy Burns und Sidney Verba. 1994. Gender and the Pathways to Participation: The Role of Resources. *The Journal of politics* 56: 963–990.
- Schlozman, Kay L., Nancy Burns und Sidney Verba. 1999. "What Happened at Work Today?": A Multistage Model of Gender, Employment, and Political Participation. *The Journal of politics* 61 (9): 29–53.
- Tinker, Irene. 2004. Quotas for women in elected legislatures: Do they really empower women? *Women's Studies International Forum* 27: 531–546.
- Ulbig, Stacy G. und Carolyn L. Funk. 1999. Conflict avoidance and political participation. *Political Behavior* 21 (3): 265–281.
- Vugt, Mark van und Brian R. Spisak. 2008. Sex Differences in the Emergence of Leadership During Competitions Within and Between Groups. *Psychological Science* 19 (9): 854–858.
- Vecchione, Michele und Gian V. Caprara. 2009. Personality determinants of political participation: The contribution of traits and self-efficacy beliefs. *Personality and Individual Differences* 46: 487–492.
- Verba, Sidney, Nancy Burns und Kai L. Schlozman. 1997. Knowing and Caring about Politics: Gender and Political Engagement. *The Journal of politics* 59 (04): 1051.
- Wängnerud, Lena. 2009. Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation. *Annual Review of Political Science* 12: 51–69.
- Waylen, Georgina. 2012. Gender Matters in Politics. *Political quarterly* 83 (1): 24–32.
- Wiliarty, Sarah. 2008. Chancellor Angela Merkel—A Sign of Hope or the Exception That Proves the Rule? *Politics & gender* 4 (03): 485–496.