

Die Q-Frage...

Braucht die Union die Quote?

In diesem Blog-Beitrag geht es um die Frage, ob die Union bestimmte Quoten bei der Besetzung von Staats- und Parteiämtern verbindlich vorschreiben sollte. Speziell geht es hierbei um die sog. „Frauenquote“, allgemein um jegliche Quotierung anhand sozio-demographischer Merkmale, wie etwa Geschlecht, Religion, Alter, Rasse oder örtliche Herkunft (der berühmt-berüchtigte „Lokalporz“). Im Kern geht es bei dieser Frage um den Kampf dreier Prinzipien: Um das Leistungsprinzip und die demokratische Auswahlfreiheit einerseits und um das Repräsentationsprinzip andererseits. Wie dieser „Prinzipienstreit“ am besten gelöst werden sollte ist Gegenstand des vorliegenden Beitrags.

Die CDU-Spitze will vom Jahr 2025 an eine verbindliche Frauenquote von 50 Prozent bei Parteiämtern und Mandaten einführen. Darauf einigte sich die Struktur- und Satzungskommission im Juli 2020¹ und so will es die mittlerweile zweimal erneuerte CDU-Führung wohl auch auf dem Bundesparteitag im September 2022 beschließen lassen.² Die wie gewöhnlich über den Dingen schwebende Parteispitze – die „Basis“ wurde mal wieder nicht gefragt - glaubt offenbar, damit die Partei „moderner“, „attraktiver“ und auch erfolgreicher zu machen. Wie schön! Ob derartige Quotierungen allerdings tatsächlich wie Raketentreibstoff für den Erfolg einer Partei wirken, darf getrost bezweifelt werden. **Der Beweis, dass eine Quote zu einem Boom der Partei bei Mitgliedszahlen und Wahlergebnissen führt, wurde bislang noch nicht erbracht.** Im Gegenteil, wäre die „Quote“ kriegsentscheidend, so müssten die Grünen mit ihrer strengen Parität die Kanzlerin stellen und an der absoluten Mehrheit kratzen. Wäre eine paritätische Liste eine Wahlsiegarantie, dann hätte die CDU Saar die Landtagswahl 2022 nicht krachend verlieren dürfen. Man sollte daher die Quote nicht als **Wunder- und Allheilmittel für alle Probleme der CDU betrachten, sondern sie einer möglichst umfassenden und fairen Analyse** unterziehen. Denn es gibt zahlreiche gute Argumente pro und contra Quote.³ Dieser Beitrag möchte die wichtigsten nennen und bewerten.

¹ Vgl. Reuters, CDU strebt Frauenquote von 50 Prozent ab 2025 an, abgerufen am 18.04.22 unter <https://www.reuters.com/article/deutschland-cdu-frauenquote-idDEKBN249173>.

² Vgl. CDU-Generalsekretär Czaja fordert verbindliche Frauenquote für seine Partei, in Die Welt v. 03.04.22, abgerufen am 1.04.22 unter <https://www.welt.de/politik/deutschland/article237960053/CDU-Generalsekretaer-Czaja-fordert-verbindliche-Frauenquote-fuer-seine-Partei.html>.

³ **Pro & Contra:** CDU-Rheinland-Pfalz, Blog der CDU, Quo vadis Quote?, abgerufen am 18.04.22 unter <https://blog.cdu-rlp.de/2022/04/quo-vadis-quote/>; T. Krauel/ D. Siems, Brauchen Parteien eine

Für die Quote spricht, dass die Lebenswirklichkeit oft erstaunliche **Diskrepanzen** zeigt. Der Anteil von Frauen an der deutschen Bevölkerung beträgt ca. 50%. Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und deutschen Parlamenten liegt – völlig unbestritten – signifikant darunter. Steckt dahinter vielleicht ein Kartell „alter weißer Männer“? Wohl kaum, liebe Freunde der gepflegten Verschwörungstheorie! Oft sind die Ursachen eines bestimmten Befundes viel vielschichtiger, als die vermeintlich einfache Erklärung. Giraffen haben ihre langen Häse ja auch nicht vom vielen Strecken nach den leckeren, leider viel zu hoch hängenden Akazienblättern! Die Gründe für die schwache Repräsentanz von Frauen in vielen Bereichen lassen sich oft eher mit Präferenzen und den Lebensumständen erklären, als mit einer direkten Diskriminierung. Warum sind überproportional viele Männer in technischen Berufen, warum gibt es andererseits so viele Krankenschwestern und Kindergärtnerinnen? Hält man die kinderlieben Männer etwa allesamt von den Kindergärten fern? Will man die Mädels mit Gewalt ins Ingenieursstudium prügeln? Hoffentlich nicht! Es mag ein Skandal sein, dass es so wenige Frauen an der Spitze der Partei gibt. Der viel größere Skandal ist jedoch, dass es – proportional – **noch viel weniger Frauen an der Basis gibt!**⁴ Sollte man nun eine Quote einführen, um die aufgedeckte Diskrepanz zu beheben? Damit würde man natürlich den Anteil der Frauen in den Führungsetagen von Politik und Wirtschaft erhöhen. Das **symbolische Herumdoktern an Symptomen** (Quote) bringt aber regelmäßig in der Sache (mehr Frauen in die Partei!) wenig. Man kann natürlich Schmerzmittel gegen einen Hirntumor verabreichen, die eigentliche Ursache des Problems beseitigt man hiermit allerdings nicht...

Frauenquote? In: Die Welt v. 15.07.2020, abgerufen am 21.05.22 unter <https://www.welt.de/debatte/kommentare/article211600153/Pro-Contra-Brauchen-Parteien-eine-Frauenquote.html>; Brauchen Parlamente eine Frauenquote? Tagesspiegel Open Debate, abgerufen am 21.05.22 unter <https://causa.tagesspiegel.de/politik/brauchen-parlamente-eine-frauenquote> mit insgesamt fünf Stimmen pro und contra zur Frauenquote.

Pro: Y. Magwas, Vom Kampfbegriff zum Möglichmacher - Warum die CDU eine Frauenquote braucht, 18. Dezember 2020, abgerufen am 21.05.22 unter <https://www.kas.de/de/web/die-politische-meinung/blog/detail/-/content/vom-kampfbegriff-zum-moeglichmacher>.

Contra: H. Christokrat, Frauen brauchen keine Quote, abgerufen am 21.05.22 unter <https://www.ju-goettingen.de/frauen-brauchen-keine-quote/>.

⁴ So D. Delhaes, Wie Friedrich Merz versucht, das Männerproblem der CDU zu lösen, in: Handelsblatt v. 19.01.22, abgerufen am 18.04.22 unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/maennliche-volkspartei-wie-friedrich-merz-versucht-das-maennerproblem-der-cdu-zu-loesen/27968134.html>, der auch die entsprechenden Zahlen zur Untermauerung dieser These liefert.

Danach waren 2020 nur 26,6% der CDU-Mitglieder Frauen. Laut den darin zitierten Angaben aus dem CDU-Gleichstellungsbericht 2020 waren in 2020 von den 6.893 Ortsvorsitzenden der CDU 1.217 weiblich (17,7%), bei den Kreisvorsitzenden sank diese Quote auf 12,0% (39 von 324). Vgl. zum „Bericht zur politischen Gleichstellung von Frauen und Männern“ („Gleichstellungsbericht 2020“) für den 33. Parteitag der CDU Deutschlands https://www.cdu-parteitag.de/sites/www.pt21.cdu.de/files/downloads/33_parteitag_2021_bericht_zur_politischen_gleichstellung_von_frauen_und_mannern.pdf. Laut den Angaben des „Gleichstellungsberichts 2020“ waren allerdings zum Stichtag Dezember 2020 34,9% der Delegierten des Bundesparteitags Frauen, ihre Quote am Bundesvorstand betrug zum Stichtag 35,7%, 50% der Hauptamtlichen der Bundespartei waren Frauen und 39,5% der Kreisgeschäftsführer waren weiblich. Man kann also keineswegs davon sprechen, dass Frauen am Führungspersonal der Bundespartei unterrepräsentiert seien, wenn man ihren Anteil an den Parteimitgliedern zugrunde legt.

Für die Quote wird weiterhin vorgebracht, dass sie ein Mittel des Ausgleichs und der Teilhabe sei. Damit ist das **Prinzip der Repräsentation** angesprochen, ein unzweifelhaft wichtiges politisches Prinzip! Natürlich möchte man, um nur einige Beispiele zu nennen, die Region Unterfranken, die Frauen, die Jungen oder etwa die Handwerker in den entsprechenden politischen Organen und Parteien angemessen repräsentiert wissen. Nur: Ist hierzu eine Quote – und wenn ja, welche (starr oder flexibel?) – das beste Mittel? Mit gutem Grund ist der Bundestag kein Ständeparlament, in dem jede gesellschaftliche Gruppe eins zu eins im Verhältnis ihrer Mitglieder an der Grundgesamtheit repräsentiert werden müsste. Das politische System der Libanesischen Republik ist etwa geprägt vom religiösen Proporz. Hier ist das Staatsoberhaupt immer ein maronitischer Christ und der Regierungschef immer ein sunnitischer Moslem. Das mag für den Libanon seine Berechtigung haben, für Deutschland schwebt wohl den allerwenigsten ein derartiges System vor.

Ein solches Quotensystem **käme in der Praxis auch recht schnell an seine Grenzen**. Bislang wird die Quotendiskussion nämlich hauptsächlich mit Bezug auf den Geschlechterproporz geführt. Das Geschlecht ist aber nur eines von zahlreichen sozio-demographischen Merkmalen. Wenn man schon eine Frauenquote braucht, so braucht man natürlich auch eine Quote für Junge und Alte, für Katholiken, Protestanten, Juden und Muslime, für Arme und Reiche usw. usw. Man stelle sich einmal folgenden, bereits krass vereinfachten Beispielsfall vor: Man berücksichtigt – völlig reaktionär! - nur die anerkannten Geschlechter (2), nur die größten „Religionsgemeinschaften“ (Katholiken, Protestanten, Sunniten und – natürlich! – die Atheisten) und nur zwei Altersgruppen (U- und Ü-40). In diesem wirklich stark vergrößerten Holzschnitt der Realität bekommt man es schon mit $2 \times 4 \times 2 = 16$ Ausprägungen zu tun. Viel Spaß beim Aufstellen einer paritätischen Liste mit 3 Dimensionen! Dagegen wirkt das Spielen von Tetris unter Einfluss von Speed wie ein Kindergeburtstag! Darüber hinaus müssten natürlich – um der reinen Lehre willen – auch „**negative Quoten**“ durchgesetzt werden. Der Anteil der Juristen und Beamten im Deutschen Bundestag ist, gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung, viel zu hoch. Also müssen diese Berufsgruppen natürlich aus dem Bundestag herausgedrängt werden. Nur wie? Will man etwa Herrn Schäuble sagen: Du bist ein alter weißer Mann mit Jura-Abschluss und Verbeamtung, Du darfst hier nicht mehr rein!?“

Es zeigt sich somit, dass die Einführung von Quoten das Gesamtsystem vor ganz **erhebliche praktische Probleme** stellt. Und wenn wir schon mal bei den Problemen der Repräsentation sind: Wollen wir denn wirklich immer und überall eine „gerechte“ Repräsentation und wann ist diese denn erreicht? Man beklagt, der Anteil etwa der Frauen am Führungspersonal der CDU entspräche nicht der Frauenquote

innerhalb der Bevölkerung (ca. 50%).⁵ Aber ist denn der Anteil der Frauen an der Bevölkerung der gerechte Maßstab bei der Beurteilung dieser Frage oder ist nicht vielmehr der Anteil der Frauen an den Parteimitgliedern (ca. 25%) das Maß aller Dinge? Verfolgt man ernsthaft den ersten Ansatz, dann muss man auch Parlamentssitze für Nichtwähler fordern, denn die „Partei der Nichtwähler“ war beispielsweise bei den Landtagswahlen in NRW mit 44,5% die „erfolgreichste Partei“, ist aber im Parlament mit keinem einzigen Sitz repräsentiert. Wenn sich also besonders wenig Frauen für die CDU entscheiden, warum sollen dann die paar Frauen, die es tun, hieraus einen Vorteil bei Wahlen ableiten können? **Warum sollte eine Partei von 50% Frauen repräsentiert werden, wenn die Präsenz der Frauen in dieser Partei bei 25% liegt?** Ist das noch logisch? Und vor allen Dingen: Ist das noch demokratisch?

Diversität ist ein weiteres Argument pro Quote. Es gibt Studien, wonach diverse Teams erfolgreicher sind. Es gibt allerdings auch Studien, wonach Teams, deren Mitglieder sich auf den Tod nicht ausstehen können, erfolgreicher sind, als harmoniegesteuerte „Kuschelteams“.⁶ Dennoch käme wohl niemand auf die Idee, Hund, Katze und Maus zu einem „Dream Team“ zusammenzuführen, es sei denn, man beabsichtigt, einen Tom & Jerry-Film zu drehen. Lassen wir einfach These 1 („Diverse Teams sind erfolgreicher“) einmal stehen, da sie aus sich heraus einleuchtet. Unterschiedliche Menschen haben oft eine unterschiedliche Sicht auf die Dinge, und dieser „multi-visuelle“ Blickwinkel erlaubt es, möglichst viele Facetten eines Problems zu erfassen. Das Zentral-Komitee der KPDSU bestand in aller Regel aus einem Haufen steinalter kommunistischer Männer und war aus diesem Grund nicht gerade für seine geistige Flexibilität bekannt. Nur: Spricht dieses Extrembeispiel dafür, nun nur noch „Papageienteams“ aus Exoten zu bilden. Oder folgt hieraus die Notwendigkeit einer starren Frauenquote von 50%? Meiner Ansicht nach nicht. Eine gewisse Diversität tut

⁵ Recht aktuelle Zahlen liefert D. Delhaes, Wie Friedrich Merz versucht, das Männerproblem der CDU zu lösen, Handelsblatt v. 19.01.22, abgerufen am 18.04.22 unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/maennliche-volkspartei-wie-friedrich-merz-versucht-das-maennerproblem-der-cdu-zu-loesen/27968134.html>. Danach waren 2020 nur 26,6% der CDU-Mitglieder Frauen. Laut den darin zitierten Angaben aus dem CDU-Gleichstellungsbericht 2020 waren in 2020 von den 6.893 Ortsvorsitzenden der CDU 1.217 weiblich (17,7%), bei den Kreisvorsitzenden sank diese Quote auf 12,0% (39 von 324). Vgl. zum „Bericht zur politischen Gleichstellung von Frauen und Männern“ („Gleichstellungsbericht 2020“) für den 33. Parteitag der CDU Deutschlands https://www.cdu-parteitag.de/sites/www.pt21.cdu.de/files/downloads/33_parteitag_2021_bericht_zur_politischen_gleichstellung_von_frauen_und_mannern.pdf. Laut den Angaben des „Gleichstellungsberichts 2020“ waren allerdings zum Stichtag Dezember 2020 34,9% der Delegierten des Bundesparteitags Frauen, ihre Quote am Bundesvorstand betrug zum Stichtag 35,7%, 50% der Hauptamtlichen der Bundespartei waren Frauen und 39,5% der Kreisgeschäftsführer waren weiblich. Man kann also keineswegs davon sprechen, dass Frauen am Führungspersonal der Bundespartei unterrepräsentiert seien, wenn man ihren Anteil an den Parteimitgliedern zugrunde legt.

⁶ Vgl. zur ersten These D. Rock et al., Diverse teams feel less comfortable – and that’s why they perform better, in: Harvard Business Review v. 22. 09.2016, abgerufen am 22.05.22 unter <https://hbr.org/2016/09/diverse-teams-feel-less-comfortable-and-thats-why-they-perform-better>, zur zweiten These Marc de Rond, Are successful teams always harmonious, World Economic Forum v. 15.12. 2014, abgerufen am 22.05.22 unter <https://www.weforum.org/agenda/2014/12/are-successful-teams-always-harmonious/>.

gut, ist aber kein Selbstzweck. Wo der ideale Grad der Diversität liegt, wird damit zur ungelösten „Eine-Million-Dollar-Frage“. Die Antwort „50% bewirkt den höchsten Diversitätsgewinn“ ist jedenfalls völlig willkürlich und überzeugt somit nicht.

Sind dann wenigstens die Ergebnisse frauengesteuerter Teams besser? Ein solcher Zusammenhang wurde meines Wissens nach noch nicht nachgewiesen. Frauen führen in der Regel anders als Männer.⁷ Man kann aber nicht sagen, dass die Ergebnisse dieser Arbeit eindeutig und immer besser sind. Katharina II von Russland („die Große“) und Maria von England (aufgrund ihres „Religionsmanagements“ auch mit dem zweifelhaften Beinamen „Bloody Mary“ bedacht) galten zweifellos als Führerinnen, allerdings nicht unbedingt als feminin-sanftmütig. Auch gibt es nicht so etwas wie „Feministische Außenpolitik“, jedenfalls nicht jenseits der Symbolik. Denn letzten Endes bleiben die Probleme immer die gleichen. Genauso wenig, wie es „linke“ oder „rechte“ Straßen gibt, sondern nur sanierte und sanierungsbedürftige, so gibt es keine „männlichen“ oder „weiblichen“ Lösungen, sondern nur gute und schlechte. Und selbst diese Wertung liegt im Auge des Betrachters.

Kommen wir nun zu den Argumenten, die gegen die Einführung (hoher) Quoten sprechen. Das wichtigste Argument contra Quote ist mit Sicherheit das **Leistungsprinzip, bzw. das Prinzip der Bestenauslese**. Es besagt, dass immer nur der oder die Geeignetste ein Amt erhalten sollte, unabhängig von Alter, Geschlecht, Aussehen oder Religion. Das Prinzip an sich ist unmittelbar überzeugend, hat allerdings zwei praktische „Haken“: 1. Wer nimmt die Bestenauslese vor? 2. Wer ist eigentlich am besten geeignet? In einer Demokratie können beide Fragen unzweifelhaft beantwortet werden. Kandidaten für Parteiämter werden durch die Mitglieder oder durch die hierzu berufenen Delegierten (repräsentative Parteiendemokratie) gewählt, Kandidaten für Staatsämter in aller Regel durch das Volk direkt. Und die Delegierten, ebenso wie die Wähler bestimmen frei, nach freiem Gutdünken und bestem Wissen und Gewissen, wen sie für den oder die Beste halten. **Es ist daher undemokratisch und Ausdruck großer Überheblichkeit**, wenn eine Parteispitze oder eine Parteitagsregie meint, dem „dummen Volk“, bzw. den „dämlichen Delegierten“ eine gewisse Vorauswahl „an die Hand geben zu müssen“. Denn man maßt sich damit eine Entscheidungsmacht an, die man nicht hat. Wenn der Souverän somit beschließt, sich einen Donald Trump oder – Sex sells! – eine Heidi Klum anstelle eines Marc Aurel zu wählen, so mag man dies zwar bedauern, es ist aber grundsätzlich hinzunehmen. So ist sie nun einmal, die Demokratie. Merke somit: **In der Demokratie ist der oder die Gewählte der Beste, egal, ob „Männlein oder Weiblein“! Und so sollte es in einer Demokratie auch bleiben!**

Ebenfalls Ausfluss des Demokratieprinzips ist, dass die genannten Wahlen **frei sind und dass eine gewisse Freiheit der Auswahl** besteht. Dies setzt voraus, dass es eine Auswahl gibt. Wer möchte schon in einem Restaurant speisen, das zwar

⁷ Vgl. hierzu etwa J. Wellnitz, Führen Frauen anders als Männer, Frau Burel?, Interview mit S. Burel v. 20.05.22, in: Human Resources Manager, abgerufen am 22.05.22 unter <https://www.humanresourcesmanager.de/leadership/fuehren-frauen-als-maenner-frau-burel/>.

theoretisch eine 3,5 m lange Karte hat, aufgrund von Einschränkungen aber nur Schnitzel mit Pommes oder Pommes mit Schnitzel anbietet? Dauerhaft zumindest keiner, auch der größte Schnitzelfan sucht gelegentlich nach etwas Abwechslung.

Ein gutes Beispiel aus der politischen Praxis für eine derartige Beschränkung des Auswahlrechts sind **Nominierungen aufgrund eines Lokalproporz**. Bei der CDU Baden-Württemberg machen etwa die starken Bezirksverbände den Landesvorstand weitestgehend unter sich aus. Bei der CDU Saar ist es geübte Praxis, dass jeder der sieben Kreisverbände drei Kandidaten „nominiert“. 21 der 26 Landesvorstände und praktisch alle Referenten werden durch diese „Vorselektion“ bestimmt. Die restlichen fünf Landesvorstände werden dann irgendwie sonst zwischen den Verbänden „ausgeknobelt“. Ein solches Verfahren hat natürlich Vorteile, sonst würde es ja nicht praktiziert: Alle Kreisverbände sind mit einer gewissen Mindestanzahl im Landesvorstand vertreten (repräsentiert!) und somit eingebunden. Man spart sich zudem Kampfkandidaturen. Dies sorgt für wenig Streit und Verletzungen, signalisiert Geschlossenheit nach außen und macht zukünftige Vorstände planbar. Praktischer Nebeneffekt: Man ist nach dem Parteitag pünktlich zu Hause. Auf der Strecke bleiben politische Streitkultur, Lebendigkeit und ... die Bestenauslese! Wehe dem Kreis/ Bezirk, der viele gute Talente hat. Er wird immer einige enttäuschen müssen! Wäre die Bundesliga ein CDU-Verband, so dürften wahrscheinlich grundsätzlich maximal drei nicht-bayerische Spieler beim FC Bayern auflaufen. Das wäre zwar gut für den Rest der Liga und die Spannung am letzten Spieltag, aber schlecht für das Spielniveau! Die Champions League gewinnt man so jedenfalls nicht. Auf der Strecke bleibt auch ein Stück Demokratie und die Freiheit der Auswahl. Und natürlich das „Grundgesetz“ der Partei, die Satzung. Laut Satzung der CDU Saar wählt der Parteitag, somit die Delegierten, den Vorstand. In der Satzung steht kein Wort von einer Nominierung durch die Verbände. Sie ist rechtlich somit völlig unerheblich. Dennoch wird sie praktiziert und hat politisch die Wirkung eines Totschlägers. Damit wird das Wahlrecht der Delegierten praktisch entwertet. Denn der Parteitag erhält nur noch das Menu, das ihm das Kartell der Kreisverbände bereits vorgekaut hat. Und nickt dieses dann immer brav ab.

Bisher jedenfalls. Zwar hat das System der Nominierungen lange Zeit gut funktioniert und der CDU Saar das Image von Ordnung und Ruhe verschafft. Jedoch: Es ist die Ruhe eines „gefühlten Zentralfriedhofs“ der Partei. Auf diesem ruhen dann die Prinzipien der Bestenauslese und der demokratischen Auswahl Seite an Seite. Dem Wähler ist es jedenfalls relativ egal, ob sein Produkt von Peter aus X-Dorf oder Petra aus Y-Stadt gefertigt wird. **Sie oder er wollen im Zweifelsfall Qualität und nicht Quote.** Es bleibt zu hoffen, dass die Katastrophe vom 27. März 2022 für die CDU Saar diesbezüglich eine Lehre war.

Wie sollte also der Prinzipienstreit zwischen Leistungsprinzip und die demokratische Auswahlfreiheit einerseits, dem Repräsentationsprinzip andererseits gelöst werden? Indem man ...

- ... **Quoten nicht als ein Wundermittel gegen die Probleme der CDU auffasst!**
- ... **nicht an den Symptomen mittels Quote herumdoktert, sondern das Übel an der Wurzel packt und die eigentlichen Repräsentationsprobleme löst!**
- ... **die Prinzipien der Bestenauslese und der demokratischen Auswahlfreiheit hochhält und somit Quoten höchstens ausnahmsweise duldet!**
- ... **dem Repräsentationsprinzip auf andere Weise als durch Quoten Geltung verschafft!**

Konkret in Bezug auf Frauenquote und Lokalproporz: Man sollte danach trachten, möglichst viele Damen in die Partei zu bringen und sie dort zu fördern, etwa durch Mentorenprogrammen. Dann wird sich das Problem der Repräsentation von selbst erledigen. Insofern hat die Struktur- und Satzungskommission der CDU sinnvolle Vorschläge erarbeitet, mit denen sich langfristig der Anteil der Frauen in der Partei insgesamt erhöhen ließe. Ein wesentlicher Grund, warum sich nämlich verhältnismäßig wenig Frauen aktiv in die CDU einbringen, dürfte in der schwierigen Vereinbarkeit von Partearbeit und Familie liegen. Wer also wirklich den Frauenanteil in der Partei erhöhen will, der muss etwas an den Strukturen ändern. Zu den diesbezüglich vorgeschlagenen **Maßnahmen**⁸ zählen etwa:

- langfristig geplante Sitzungen mit festen Anfangs- und Endzeiten,
- mehr digitale Angebote und mehr Kinderbetreuung, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Partearbeit erleichtern,
- Mentoring- und Patenprogramme für Frauen, junge Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund und
- die Einführung einer politischen Elternzeit, die es den Eltern vom Orts- bis zum Bundesvorstand ermöglicht, ein politisches Amt für bis zu einem Jahr ruhen zu lassen und anschließend wieder voll wahrzunehmen.

Diese Maßnahmen sollten konkret helfen, im Gegensatz zur Quote. Sie befördert – auch nach Aussage vieler Frauen - nur Karrieristinnen und Quotenfrauen!

Und was kann allgemein in Bezug auf das Prinzip der Repräsentation von Kreisverbänden, Verbänden und Vereinigungen gesagt werden? Dass diese auf anderem Weg im Vorstand vertreten sein sollten! Der AKKU hat sich hierzu – in Bezug auf den Landesverband Saar – sehr konkrete Gedanken gemacht, die man alle im Strategiepapier **NeuStart22!** nachlesen kann. Was spricht dagegen, dass

⁸ Vgl. diesbezüglich etwa https://archiv.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/uebersicht_vorschlaege_struktur- und_satzungskommission_0.pdf?file=1. Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Mitgliedschaft, insbesondere für Frauen benennt auch Y. Magwas, Vom Kampfbegriff zum Möglichmacher - Warum die CDU eine Frauenquote braucht, 18. Dezember 2020, abgerufen am 21.05.22 unter <https://www.kas.de/de/web/die-politische-meinung/blog/detail/-/content/vom-kampfbegriff-zum-moeglichmacher>.

Kreisverbände und Vereinigungen im Verhältnis ihrer Stärke auch ohne Wahl in den Landesvorstand beteiligt sein sollten. Warum führt man nicht etwa pro angefangene 1000 „echte“ Mitglieder einer Unterorganisation einen repräsentativen Sitz im Landesvorstand ein („echte Proportionalität“)? Damit wären alle Verbände und Vereinigungen im Landesvorstand angemessen repräsentiert. Ein „Nominierungsgeschacher“ um die einzelnen Posten im Landesvorstand könnte entfallen und man könnte die entsprechenden Plätze wieder so besetzen, wie es sein sollte: Nach dem Prinzip der Bestenauslese und der demokratischen Auswahlfreiheit!

Braucht also die Union die Quote?

Nein. Die Union braucht auf jeden Fall mehr engagierte Mitglieder in allen Bereichen. Und sie muss alle wesentlichen Gruppierungen repräsentieren können. Was sie allerdings nicht braucht, sind Alibiquoten. **Die Union braucht Qualität statt Quote.** Sie braucht die Bestenauslese und starke Vertreter und Maßnahmen, um diese durchzusetzen!