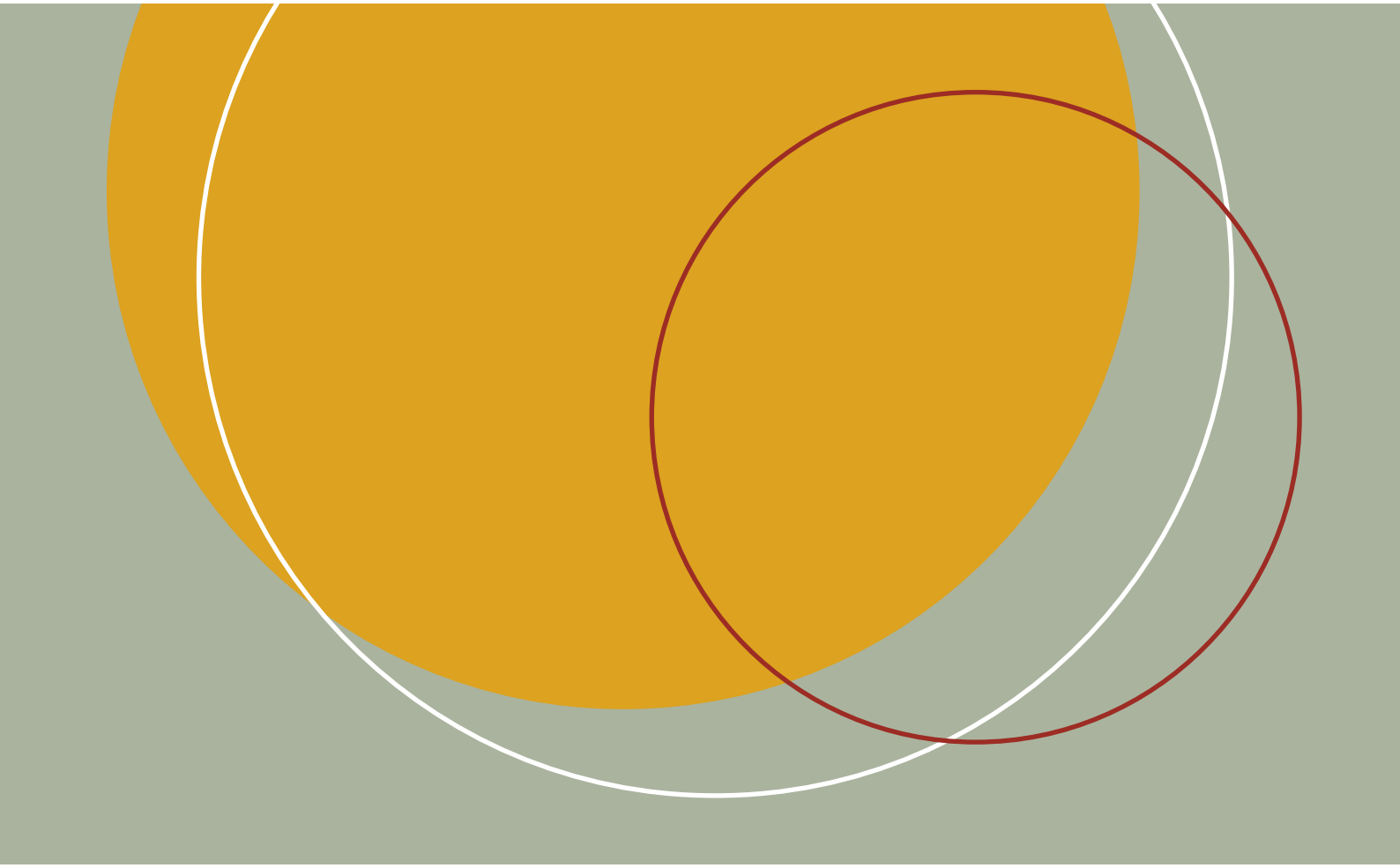
DeZIM Institut

DeZIM Policy Papers +
DPP #01 | 24 Berlin, 30. Mai 2024

Erfahrungen und Strategien von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im politischen Ein- und Aufstieg

Begleitstudie des POLITFIX-Netzwerks Niedersachsen



Lea Baro, Elena Gintova und Magdalena Nowicka

Erfahrungen und Strategien von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im politischen Ein- und Aufstieg

Begleitstudie des POLITFIX-Netzwerks Niedersachsen

Lea Baro, Elena Gintova und Magdalena Nowicka

ABSTRACT

Dieses Policy Paper präsentiert Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitstudie zum Projekt POLITFIX in Niedersachsen. Das parteiunabhängige Netzwerk POLITFIX wurde mit dem Ziel gegründet, den politischen Ein- und Aufstieg von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zu unterstützen. Im Gegensatz zu anderen Studien, die sich primär mit Hürden und strukturellen Benachteiligungen im Zusammenhang mit politischer Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland beschäftigten, liegt der Fokus dieser Arbeit auf den Strategien im Umgang mit den Faktoren, die die politische Beteiligung dieser Frauen erschweren. Die Studie basiert auf individuellen Interviews, die zwischen November 2023 und Februar 2024 mit Mitgliedern des POLITFIX-Netzwerks geführt und anschließend analysiert wurden. Die Befunde zeigen, welche unterschiedlichen Strategien diese Frauen entwickelten, um mit den strukturellen und symbolischen Hürden im politischen Feld umzugehen. Handlungsempfehlungen schließen das Paper ab.

ZENTRALE ERGEBNISSE

1. Auf allen politischen Ebenen zeigt sich, dass verschiedene Formen der rassistischen Diskriminierung und Ausgrenzung Frauen mit Zuwanderungsgeschichte am politischen Ein- und Aufstieg hindern.
2. Damit Frauen gegen Diskriminierung vorgehen können, sind sichere Räume zu ihrer Vernetzung entscheidend.
3. Frauennetzwerke in Parteien werden oft als schwer zugänglich empfunden; Netzwerke, die explizit (migrationsbezogene) Diversität unterstützen, erscheinen hingegen offener und hilfreicher für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte.
4. Die Listenplatzvergabe stellt eine hohe Hürde für die Beteiligung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte dar. Verbindliche Vielfaltsstatuten und Diversitätsprogramme in Parteien erweisen sich in diesem Kontext als eine wichtige Maßnahme, um die Repräsentation zu verbessern.
5. Das gezielte Einsetzen ihrer eigenen sozialen und ökonomischen Ressourcen hilft Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, Diskriminierung zu bekämpfen und politischen Einfluss zu gewinnen.
6. Strategische Profilierung außerhalb von Migrations- und Integrationsthemen ermöglicht es Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, der Reduktion auf vermeintlich migrantische Themen und Interessen zu entkommen und ihr Fachwissen und ihre Fachkompetenz in die Politik einzubringen.
7. Die Handlungsempfehlungen zur Begleitstudie formulieren, dass spezifische Programme für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte stärker gefördert und Netzwerke und Mentoring-Programme weiter ausgebaut werden sollten, und zwar auch solche, die politikinteressierte Frauen bereits vor ihrem Parteieintritt ansprechen sollten.

1. Einleitung

Frauen sind in Deutschland in verschiedenen Institutionen und Positionen deutlich unterrepräsentiert. Die bisherige Forschung verweist auf die Unterrepräsentation von Frauen in Elitepositionen allgemein (Heger & Heft 2022), im öffentlichen Dienst (Ette & Weinmann 2022) und in den Parlamenten (Wiechmann 2023). Insbesondere der Anteil von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ist niedrig: Laut den Angaben des Statistischen Bundesamts wohnten 2021 11,1 Millionen Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland, das sind 13,5 % der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2024). Was die Gesamtheit aller deutschen Abgeordneten betrifft, so lag der Anteil weiblicher Personen mit Zuwanderungsgeschichte hingegen bei vergleichsweise viel geringeren 3,5 % (Wüst & Bergmann 2023). Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind generell politisch weniger aktiv. Laut den Auswertungen des Integrationsbarometers des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR) aus dem Jahr 2018 trauen sich nur 42,6 % aller Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland zu, sich an einem Gespräch über politische Fragen zur Bundesrepublik aktiv zu beteiligen. Zum Vergleich: Unter den Frauen ohne Einwanderungsgeschichte beträgt dieser Anteil 58,6 %, unter den Männern ohne Einwanderungsgeschichte sogar 73,1 % (Tonassi et al. 2019). Dabei würde die Förderung der politischen Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte das Repräsentationsversprechen einlösen und die Demokratie stärken. Mit ihren vielfältigen Perspektiven, Lebenserfahrungen und Kompetenzen bereichern Frauen mit Zuwanderungsgeschichte die Politik und tragen dazu bei, eine vielfältige und inklusive Gesellschaft politisch zu reflektieren.

2. Bisheriger Wissensstand zu Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in politischen Ämtern

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte[1] sind im Verhältnis zum Anteil, den sie an der deutschen Gesamtbevölkerung ausmachen, auf allen politischen Ebenen deutlich unterrepräsentiert. Im Jahr 2022 betrug dieser 28,7 %. Auf der Ebene der Städte und Kommunen haben beispielsweise nur 1,5 % der Bürgermeister*innen einen Migrationshintergrund (Bauer & Neveling 2022).

Auch in den Parlamenten sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte deutlich unterrepräsentiert – in den Landtagen noch stärker als im Bundestag: Ende 2021 hatten 83 Bundestagsabgeordnete und somit 11,3 % der Gesamtmenge einen Migrationshintergrund, in den Landtagen waren es 136 Personen, also 7,2 % aller Abgeordneten auf Landesebene (Wüst & Bergmann 2023). Der Anteil der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ist je nach politischer Partei unterschiedlich. Die meisten Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind in der Partei Die Linke. Der Anteil Abgeordneter mit türkeistämmiger Zuwanderungsbiografie liegt mit 2,9 % über dem Anteil der entsprechenden Gruppe an der Gesamtheit der deutschen Wahlberechtigten (1,6 %), aber unter deren Anteil an der Gesamtbevölkerung (3,4 %). Dagegen sind Personen mit Zuwanderungsgeschichte und Bezügen zur ehemaligen Sowjetunion, zu Polen und dem ehemaligen Jugoslawien mit 1,3 % nochmal deutlich schlechter repräsentiert. Was dabei auffällt, ist, dass Personen mit Zuwanderungsgeschichte im Unterschied zu Abgeordneten ohne Zuwanderungsgeschichte häufiger nur eine Legislaturperiode im Bundestag vertreten sind (ebd.).

[1] Wir sprechen von „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“ oder „Menschen mit Zuwanderungserfahrung“. Beziehen sich die angegebenen Zahlen auf die statistische Kategorie, dann verwenden wir den Begriff „Migrationshintergrund“. Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund zählen alle Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder die mindestens einen Elternteil haben, auf den dies zutrifft (siehe Statistisches Bundesamt 2024: Personen mit Migrationshintergrund).

Auch außerhalb der Parlamente ist die Situation vergleichbar: Männer besetzen drei Viertel der gesamtgesellschaftlich relevanten Entscheider*innenposten, während nur 1,5 % der Spitzenpositionen von einer Frau mit Zuwanderungsgeschichte besetzt werden (Heger & Heft 2022). Personen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen kommen überproportional häufig aus der Europäischen Union und anderen europäischen Ländern (ebd.).

Eine Studie, die auf Interviews mit 24 Landtagsabgeordneten mit Zuwanderungsgeschichte aus den Jahren 2010/11 basiert, zeigte, dass diese Personen einen politischen Vorteil haben, wenn sie sich in ihrer politischen Laufbahn mit Integrations- und Migrationsthemen beschäftigen (Markowis 2016). Zudem bringen sich Personen mit eigener Zuwanderungserfahrung selten politisch ein (ebd.). Erst die Personen der zweiten Generation, die also in Deutschland geboren sind, werden demzufolge politisch aktiv und streben Ämter an – allerdings betrifft das vor allem Männer (ebd.). Eine Studie von Anne Jenichen aus dem Jahr 2020, die versucht hat, Unterschiede in der politischen Repräsentation von Frauen und Männern mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland zu erklären, hat festgestellt: Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland in Bezug auf Repräsentation ist stark vom Bundesland abhängig, wobei informelle Praktiken einzelner Parteieliten eine wichtige Rolle spielen (sogenannte *selective promotions*). Parteieliten fungieren als wichtige Gatekeeper bei parteiinternen Rekrutierungs- und Nominierungsprozessen. Laut Jenichen fördern einige Parteieliten Frauen mit Zuwanderungsgeschichte aktiv, während andere sie übersehen oder sogar diskriminieren. Letzteres ist eine weitere Erklärung dafür, warum der Zugang zur Politik für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ungleich zwischen Personen, Parteien und Orten verteilt ist (Jenichen 2020).

In Niedersachsen, wo das Netzwerk POLITFIX aktiv ist, haben von den rund vier Millionen dort lebenden Frauen ca. 698.000 einen Migrationshintergrund (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung 2024). Im aktuellen niedersächsischen Landtag, der am 9. Oktober 2022 gewählt wurde, liegt der Frauenanteil bei 34,25 %. Im Jahr 2021 lag der Anteil der Landtagsabgeordneten aller Geschlechter mit Zuwanderungsgeschichte in Niedersachsen bei 5,8 %. Im Vergleich zu den anderen Bundesländern steht Niedersachsen auf Platz 7 hinter Hamburg (21 %), Bremen (19 %), Berlin (17 %) und unter dem deutschlandweiten Durchschnitt (7,2 %). Im Vergleich zu 2015 hat sich diese Situation nur geringfügig verändert (plus 1,4 %, vgl. Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" der Konferenz der IntMK 2023: 133).

In Bezug auf Parteienzugehörigkeit bzw. politische Karriere von Frauen ist es wichtig zu verstehen, wie ihr Geschlecht und ihre Zuwanderungsgeschichte oder eigene Zuwanderungserfahrung in den Parteien wahrgenommen werden und ob sich durch diese Merkmale ein Nachteil für die Betroffenen ergibt. Die Forschung nähert sich der Überschneidung verschiedener Merkmale aus der intersektionalen Perspektive (Hancock 2007). Diese beleuchtet die sogenannte kumulative Mehrfachdiskriminierung. Dieser Begriff beschreibt die Situation, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, Alters, ihrer Sexualität, sozialen Klasse, ethnischen Zugehörigkeit, Zuwanderungserfahrung und/oder eines anderen Merkmals ungleich behandelt wird. In vielen Situationen besteht eine Wechselwirkung zwischen mehreren Diskriminierungsmerkmalen. So wird eine Frau mit Zuwanderungserfahrung aus einem Land anders als ein Mann mit Zuwanderungserfahrung aus demselben Land behandelt.

Hürden auf dem Weg zu politischen Ämtern

Vorurteile und Diskriminierung erschweren sowohl den Einstieg in die Politik, beispielsweise den Beitritt zu einer Partei, als auch die Aufstiegschancen im innerparteilichen System. Frauen mit Zuwanderungsge-

schichte sind häufig dem Vorurteil ausgesetzt, dass sie nur die Interessen von bestimmten Bevölkerungsgruppen vertreten und daher nicht für eine gesellschaftliche Mehrheit sprechen könnten (Bauer & Neveling 2022). Darüber hinaus berichten sie davon, dass ihnen fehlende Kompetenzen und Emotionalisierung unterstellt oder sie infantilisiert werden (Lukoschat & Köcher 2022).

Politikerinnen mit Zuwanderungsgeschichte sind aufgrund des Geschlechts, genauso wie Politikerinnen ohne Zuwanderungsgeschichte, oft von Sexismus betroffen. Eine Untersuchung von Lukoschat und Köcher (ebd.) stellte fest, dass 40 % der Politikerinnen in Deutschland von sexueller Belästigung berichten, wobei der Anteil von betroffenen Frauen unter 45 Jahren 60 % beträgt.

Der Lagebericht „Rassismus in Deutschland" der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie für Antirassismus aus dem Jahr 2023 macht deutlich, dass Politiker*innen mit Zuwanderungsgeschichte oft unter rassistischen Anfeindungen sowie Hasskriminalität im Netz und in direkten Interaktionen leiden. Die Betroffenen berichten von Beleidigungen, Hasskommentaren auf Social-Media-Kanälen oder anonymen Morddrohungen (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie für Antirassismus 2023).

Politische Netzwerke sind oft männerdominiert (Bauer & Neveling 2022; Heger & Heft 2022). Im Parteienkontext bilden sich diese Netzwerke oft bereits in den Jugendorganisationen. Männerdominierte innerparteiliche Netzwerke sind, so die Forschung, meist sehr informell: Das gemeinsame Feiern der Jugend setzt sich beim Bier unter Freunden in einer „Kneipen- und Hinterzimmerkultur" fort (Lukoschat & Köcher 2022: 29). Frauennetzwerke in der Politik sind dagegen oft formalisierter und auch seltener (ebd.).

Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Parteien

Der Weg zu Mandaten führt über Parteien. Parteien spielen also eine große Rolle, wenn es um politische Teilhabe geht. Lukoschat und Köcher (2022) untersuchen in ihrem Bericht „Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen" Hürden, mit denen Frauen in Parteien konfrontiert sind. Die Teilnehmerinnen der Studie berichteten beispielsweise, dass die Aufnahme in den Ortsverband stark von Einzelpersonen abhängig sei. Als problematisch beschrieben vor allem jüngere Frauen, dass ihnen mit einem „altväterlichen" oder „oberlehrerhaften Ton" begegnet werde; vielfach hätten sie die Erfahrung gemacht, dass „die älteren Männer einem die Welt erklären wollen" (ebd.: 19). Die Teilnehmerinnen berichteten auch von starren und antiquierten Rollenbildern in den Parteien, denen zufolge Frauen unterstellt werde, sich nur für soziale und Familienthemen zu interessieren und Aufgaben in diesem Bereich übernehmen zu wollen. Auch seien ihnen Ämter aufgrund ihrer unterstellten Rolle in der Familie verweigert worden. Manche berichteten darüber hinaus, auf ihr Aussehen reduziert worden zu sein. Die Frauen verwiesen in den Interviews auf parteiinterne Netzwerke, die für ihre politische Karriere besonders hilfreich gewesen seien. Diese parteiinternen Verbindungen seien in Jugendorganisationen oder Frauennetzwerken entstanden. In der Studie erzählten sie auch von Selbstzweifeln, Enttäuschung und dem Gefühl, den eigenen Ansprüchen nicht gerecht werden zu können, sowie dem Gedanken, sich stets beweisen zu müssen (ebd.). Insbesondere Frauen mit Zuwanderungsgeschichte fühlten sich doppelt tokenisiert[2] und glaubten, für Listen und Ämter vorgeschlagen worden zu sein, weil sie zwei marginalisierte Gruppen gleichzeitig repräsentieren – Frauen und Personen

[2] Tokenisierung beschreibt eine Geste der Inklusion einer Minderheit in eine dominante Gruppe, bei der eine Person auf eine Kategorie reduziert und dann nur als Repräsentantin dieser Gruppe betrachtet wird.

mit Zuwanderungsgeschichte –, wodurch sie auch nicht als ernsthafte Konkurrenz zu Männern ohne Zuwanderungsgeschichte gesehen wurden (ebd.: 29).

POLITFIX -Netzwerk Niedersachsen

Das POLITFIX-Netzwerk Niedersachsen ist ein partei- und herkunftsübergreifendes politisches Netzwerk von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Niedersachsen. Als Modellprojekt zielt es darauf ab, ein länderspezifisches POLITFIX-Netzwerk in Niedersachsen aufzubauen, das Frauen mit Einwanderungsgeschichte die politische Landschaft Niedersachsens zugänglicher macht und ihnen den Ein- und Aufstieg erleichtert. Durch Vernetzung, Empowerment und Unterstützung sollen Frauen befähigt werden, aktiv an politischen Prozessen teilzunehmen. Das Projekt schafft geschützte Räume für den Austausch von Wissen und Erfahrungen und berät Betroffene rassistischer Diskriminierung individuell. Das POLITFIX-Netzwerk Niedersachsen arbeitet zudem daran, politische Strukturen migrationssensibel und rassismuskritisch zu öffnen.

Das Projekt verfolgt mittelfristig mehrere Ziele. Es wirkt unter anderem dahingehend, das Netzwerk als Struktur zu verstetigen, es als zentralen Ansprechpartner für politische Interessen von Frauen mit Einwanderungsgeschichte zu etablieren, Diversität in politischen Strukturen zu fördern sowie Frauen und ihre Themen auf Kommunal- und Landesebene zu vertreten. Durch gezielte Unterstützungsangebote und Empowerment von Amts- und Mandatsträger*innen mit Zuwanderungsgeschichte sollen zudem Rassismus bekämpft und politische Institutionen für die Belange von Frauen mit Einwanderungsgeschichte weiter sensibilisiert werden. Das Projekt beinhaltet Workshops, Coaching-Veranstaltungen und Netzwerktreffen, die sowohl Gruppen- als auch Einzelunterstützung umfassen. Auf diese Weise reagiert das Netzwerk auf die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe. Das Projekt wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, der Robert Bosch Stiftung und der Niedersächsischen Lotto-Sport-Stiftung gefördert. Träger ist der Bundesverband interkultureller Frauen in Deutschland e. V. In der ersten Laufzeit des Projekts vom 15.11.2020 bis 31.12.2021 wurden vor allem Frauen in Hessen und Niedersachsen bei ihrer Kandidatur in den jeweiligen Kommunalwahlen unterstützt. In der zweiten Projektlaufzeit von August 2023 bis Februar 2024 stand der Aufbau eines parteiübergreifenden und unabhängigen Netzwerks im Vordergrund.

3. Wissenschaftliche Begleitung von POLITFIX

Das DeZIM hat POLITFIX in der zweiten Projektlaufzeit 2023/24 wissenschaftlich begleitet. Gemeinsam mit den Vertreter*innen von POLITFIX wurden zentrale Themenfelder der Untersuchung identifiziert. Ziel der wissenschaftlichen Begleitung war, die Strategien der Frauen im Umgang mit verschiedenen Hürden, die ihnen während ihrer Laufbahn begegnen, zu erfassen und zu verstehen. Besonders interessierte uns, wie die Frauen mit Rassismus und Diskriminierung umgehen und welche Rolle professionelle und private soziale Netzwerke für ihre politische Beteiligung und Karriere spielen. Wir wollten auch verstehen, wie sie über den politischen Einstieg entschieden, ihre Aufstiegschancen bewerten und welche Faktoren ihre Teilhabe an der Politik beeinflussen.

Die Daten wurden zwischen Dezember 2023 und Februar 2024 erhoben. Das POLITFIX-Projektteam hat die Rekrutierung von Teilnehmerinnen unterstützt, indem es Informationen zur Studie an die Mitglieder weitergegeben und Einladungen zum Interview weitergeleitet hat. An der Datenanalyse und dem Schreiben dieses Papers war das Team nicht beteiligt. Die semistrukturierten Interviews führte das Team vom DeZIM mit den Mitgliedern des POLITFIX-Netzwerks hauptsächlich online durch. Diese dauerten durchschnittlich 42 Minuten. Der Interviewleitfaden umfasste die Themenfelder politische Teilhabe, Verständnis von Repräsentation, politische Motivation, bisherige politische Ämter, Einsichten zu der Partei, politische Strategien und die Rolle von verschiedenen sozialen und politischen Netzwerken. Die Teilnehmerinnen waren zwischen 25 und 62 Jahre alt. Insgesamt nahmen 19 Frauen an der Studie teil, davon waren neun Mandatsträgerinnen (fünf auf Kommunal- und vier auf Landesebene). Die anderen neun Teilnehmerinnen übten parteiinterne Ämter aus oder arbeiteten in der Stadtverwaltung eng mit dem Rat zusammen. Es waren Mitglieder aus allen demokratischen Parteien vertreten. Die Interviews wurden transkribiert und nach der Methode der Thematischen Analyse ausgewertet. Die Thematische Analyse wird zur Identifizierung und Dokumentierung von Mustern in einem Datensatz verwendet, um dem Inhalt einen Sinn zu geben und Bedeutungen transparent zu machen (Boyatzis 1998).

4. Hürden in der politischen Arbeit von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

Strukturelle Unterschiede zwischen politischen Ebenen

Wir haben alle Teilnehmerinnen gefragt, wo sie politisch aktiv sind und wie sie die politische Arbeit dort wahrnehmen. Diejenigen Personen, die sowohl Erfahrungen auf Kommunalebene gesammelt haben als auch auf Landesebene aktiv sind, verwiesen in den Interviews darauf, dass sich politische Praktiken und Parteidynamiken auf Landes- und Kommunalebene unterscheiden. Diese Unterschiede beeinflussten vorrangig ihre Erfahrungen innerhalb der Parteien. Sie beschrieben, dass es einfacher für sie war, sich auf Landesebene politisch einzubringen, da eine gewisse Sensibilität für Geschlechtsungleichheiten, Migration, ethnische und religiöse Diversität sowie intersektionale Diskriminierung in den Landesverbänden häufiger anzutreffen ist. Das erleichtere ihnen den Zugang zu politischen Ämtern ebenso wie ihre eigentliche politische Arbeit. Sie hätten das Gefühl, dort weniger Zeit als auf Kommunalebene darauf verwenden zu müssen, andere Mitglieder erstmal über Benachteiligungsthemen aufzuklären. Dadurch bleibe ihnen mehr Zeit für inhaltliche Arbeit. Einige Teilnehmerinnen berichteten zudem, dass die Parteien und Arbeitsgruppen in den Ortsverbänden auf der Kommunalebene stärker männlich dominiert sind als die Landesverbände und Landesparlamente. In Letzteren seien auch weniger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte anzutreffen. Parteimitglieder in den Ortsgruppen seien deutlich älter. Große generationalen Unterschiede in der Sensibilisierung für Gender und Rassismus Themen seien dort deutlich spürbar, woraus sich häufig Konflikte ergeben würden.

Nicht zuletzt verwiesen fast alle Befragten darauf, wie schwer es sein kann, auf Kommunalebene Zeit für ehrenamtliche politische Arbeit zu finden. In Landesverbänden und als Landtagsabgeordnete werden Personen für ihre politische Arbeit bezahlt und üben diese in Vollzeit aus, auf Kommunalebene ist die Grundlage eine andere. Politische Arbeit in Ortsverbänden ist häufig ein Ehrenamt, was es den Frauen schwieriger macht, hier neben Lohn- und Care-Arbeit auch noch politisch aktiv zu sein.

Erfahrungen von Rassismus und Diskriminierung

Alle Teilnehmerinnen, unabhängig von der politischen Ebene, auf der sie vorrangig aktiv sind, beschrieben ihre Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung. Sie berichteten von verbalen Anfeindungen und dis-

kriminierender Sprache. Darüber hinaus beschrieben die Interviewten das Gefühl, für gleiche Anerkennung deutlich härter arbeiten zu müssen als Kolleg*innen ohne Zuwanderungsgeschichte. Auch wurde ihnen trotz einschlägiger Qualifikationen weniger Kompetenz und Verantwortung zugetraut. Einige Teilnehmerinnen berichteten darüber hinaus, dass es ihnen aktiv erschwert wurde, in politische Ämter zu kommen. Dafür wurden zum Beispiel wichtige Informationen zurückgehalten oder ihre politische Arbeit schlechtgeredet. Teilnehmerinnen berichteten auch davon, dass ihnen absichtlich ein Gefühl vermittelt wurde, nicht willkommen zu sein. Andere fühlten sich in der Gruppe häufig nicht wohl, wie dieses Zitat illustriert:

> *„Mit mir ist noch nie jemand so umgegangen. Ich wurde wirklich angeguckt, als ob ich so ein ekelhaftes Insekt wäre."* (Interview 11)

Die Teilnehmerinnen verwiesen auch auf die mangelnde Auseinandersetzung mit den Machtverhältnissen innerhalb der Partei. Sie beschrieben, wie diese Machtverhältnisse Diskriminierung decken oder sogar befördern. In diesem Klima müssen Personen, die andere diskriminieren, keine Konsequenzen für ihr Verhalten tragen. Die Befragten glauben, dass solche Erfahrungen schuld daran seien, dass sich Frauen mit Zuwanderungsgeschichte abgeschreckt fühlten und trotz hoher Motivation, sich politisch zu engagieren, die Partien schnell wieder verließen. Sie erinnerten sich an Situationen, in denen sie bei abweichender Meinung, oder wenn sie auf Missstände hinwiesen, angeschrien wurden. Teilnehmerinnen sprachen von besonders starken psychischen Belastungen, die politische Ämter oder Kandidaturen für sie mit sich bringen. Sie beschrieben, dass sich die Angriffe (persönlich, politisch und online), denen sie ausgesetzt sind, stark auf alle Bereiche ihres Lebens auswirken. Das führte dazu, dass sie ihre Entscheidung, sich politisch zu engagieren, oft hinterfragten. Die Landtagsabgeordneten sprachen besonders oft von Drohungen und mangelndem Rückhalt in der Partei. Ihnen fehlte die Unterstützung, sich gegen rassistische Anfeindungen oder Diskriminierung zu wehren, sie bekamen keinen Schutz, und ihnen fehlte auch der Raum, um das Erlebte aufzuarbeiten. Das sind Indizien für eine mögliche Erklärung, warum Frauen mit Zuwanderungsgeschichte häufiger nach einer Legislaturperiode ihr Amt wieder verlassen (Wüst & Bergmann 2023).

Listenplatzvergabe als Hürde in der Karriereentwicklung

Nur wer auf einer Parteiliste steht, kann in Deutschland in den meisten Fällen auch gewählt werden. Die Parteien tragen deshalb eine besondere Verantwortung für die politische Repräsentation unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen. Ausnahmen sind beispielsweise die Wahl zur Bürgermeisterin, bei der auch freie Kandidat*innen Chancen auf ein Amt haben. Bei der Verteilung von Listenplätzen fühlten sich viele Studienteilnehmerinnen nicht wertgeschätzt, nicht ernstgenommen und tokenisiert. Für alle Parteien wurden diesbezüglich ähnliche Dynamiken beschrieben.

Ohne Listenplätze besteht für die Teilnehmerinnen kaum eine Chance, in kommunale Ämter oder Landesparlamente gewählt zu werden und Mandate anzunehmen. Der Prozess der Listenplatzvergabe stellt also eine wichtige Hürde dar, bei dem (die teilnehmenden) Personen mit Zuwanderungsgeschichte nicht ausreichend berücksichtigt werden. Viele der Befragten beschrieben, dass sie grundsätzlich auf die hinteren Listenplätze gesetzt werden, um den Eindruck von Diversität zu erzeugen, ohne dass die betreffenden Personen reale Chancen hätten, gewählt zu werden. Die Teilnehmenden hatten oft den Eindruck, dass sie mit anderen Frauen konkurrieren und nur für bestimmte Listeplätze in Frage kommen.

Die Teilnehmerinnen bezeichneten den Auswahlprozess für Listenplätze als undurchsichtig und nicht zeitgemäß. Hier zählte selten die Qualifikation oder Positionierung der auf der Liste zu platzierenden Menschen,

sondern wie lange sie sich bereits in der Partei engagieren oder wer sie unterstützt. „Positionierung“ bezieht sich hier auf die politischen Ansichten, Standpunkte oder Haltungen, die eine Person aufgrund ihrer gemachten Erfahrungen vertritt. Eine Teilnehmerin beklagte, dass zwar eine diverse Liste gewünscht ist, es aber wenig Raum für Kritik und die Perspektiven gibt, die diversere Positionierungen mit in die Partei bringen. Dementsprechend hatte sie den Eindruck, nur berücksichtigt zu werden, wenn sie sich nicht zu kritisch äußerte – und auch dann nur für hintere Listenplätze ohne realistische Chance auf ein Mandat.

5. Strategien im Umgang mit Diskriminierung und Rassismus

Informeller Austausch

Die Teilnehmerinnen beschrieben den Austausch mit anderen Frauen mit Zuwanderungsgeschichte als ihre beste Strategie dafür, mit Diskriminierung und Rassismus umzugehen. Sie fühlen sich gegenseitig dadurch gestärkt, dass sie von den anderen sofort verstanden werden und ihre Erfahrungen nicht erklären müssen, da sie diese miteinander teilen. Auch Handlungsstrategien zum weiteren politischen Vorgehen miteinander zu besprechen, sei für sie ein Weg, um eigene politische Ziele in einem rassistischen Klima durchzusetzen. Viele beklagten allerdings, dass es zu wenige Räume für einen solchen Austausch gibt. Sie betonten zugleich, dass die Kontakte, die sie über POLITFIX knüpfen konnten, vor diesem Hintergrund besonders hilfreich waren. An POLITFIX schätzen die Teilnehmerinnen auch, dass das Netzwerk Frauen zusammenbringt, die ähnliche Erfahrungen miteinander teilen.

Zum Thema informeller Austausch hieß es mehrfach, dass Familien, Freund*innen und außerparteiliche politische Gruppen (etwa Migrant*innen[selbst]organisationen, Gewerkschaften) wichtigen Rückhalt bieten. Nach Diskriminierungsvorfällen und politischen Rückschlägen seien es diese Personen, die die Befragten wieder aufbauten. Positive Erfahrungen wurden ebenfalls auf engagierte Einzelpersonen in Ortsverbänden, die die Teilnehmenden aktiv unterstützten, zurückgeführt. Solche Kontexte wären wichtig, da sie die Teilnehmerinnen nach Anfeindungen daran erinnerten, warum sie ihre politische Arbeit eigentlich machen, und sie in ihren Kompetenzen bestätigten. Eine Teilnehmerin sagte beispielsweise:

> *„Und manchmal braucht man auch jemanden, der an einen glaubt und sagt: Du kannst das, du schaffst das.“* (Interview 16)

Auf die Frage, was ihr, nachdem sie Diskriminierung erfahren hat, helfe, antwortete eine Teilnehmerin:

> *„Solidarische Momente. Insofern, dass man zusammenkommen kann und darüber berichtet, was schmerzliche Erfahrungen sind. Sich erstmal annimmt und es wirken lässt. Und man muss nicht sofort alles auseinandernehmen, sondern man darf das auch ruhig mal spüren und sich das erlauben.“* (Interview 13)

Diskriminierung und Rassismus offenlegen

Die Teilnehmerinnen erzählten, dass sie ein Gefühl der Selbstwirksamkeit erlangen, indem sie sich gegen Diskriminierung und Rassismus wehren. Zu ihren Strategien zählte, auf Rassismus und Diskriminierung aufmerksam zu machen oder sich aktiv Unterstützung in ihren Netzwerken zu holen. Ein weiterer Faktor, der vielen Teilnehmerinnen auf Kommunalebene Kraft gab, war Erfolg in anderen Lebensbereichen, beispiels-

weise in der Lohnarbeit oder bei einer Initiative, in der sie sich parallel zu den Parteien engagierten. Auch Erfolge in Ausschüssen oder Arbeitsgruppen empfanden die Teilnehmenden als stärkend. Eine Teilnehmerin sagte mit Blick auf die emotionale Belastung und ihren Umgang damit:

> *„Also, das [ist] Schmerz, das tut oft weh. Ich bin emotional, ich weine auch zum Teil, aber ich denke mir: Okay, es reicht nicht nur, zu meckern und quasi das Opfer zu spielen, in dem Fall – auch wenn man es ist. Sondern eben: Es ist wichtig, dass man dann ... Ich hatte Momente, wo ich auch halt ein Fragezeichen unter Politik gemacht habe und gesagt habe: Lohnt es sich, das ist mir alles so [zu] anstrengend? Gebe ich doch vielleicht auf? Dann ist es einfacher. Aber ich bin zum Entschluss gekommen: Was ist schon einfacher im Leben? Dann hast du noch weniger Kämpfer*innen, quasi die eben Dinge verändern können."* (Interview 14)

Dieses Zitat verweist auf die Opferrolle, in die sich die Teilnehmerinnen oft gedrängt fühlten. Drei der befragten Frauen sprachen davon, oft als Opfer dargestellt zu werden. Das führten sie vor allem auf den Diskurs zurück, der Migrantinnen als vulnerabel, unterdrückt und mit wenig Handlungsfähigkeit darstellt. Es war, auch aufgrund ihrer gemachten Diskriminierungserfahrungen, ein Ziel der Teilnehmerinnen, diese Vorurteile zu widerlegen.

Die Teilnehmerinnen beschrieben auch, dass es ihnen innerhalb der Partei sehr schwer gemacht wird, über Rassismus und Diskriminierung zu sprechen. Außerhalb der Diversitätsräte oder von Integrationsausschüssen sei kaum Raum dafür. Den Mangel an solchen Räumen deuteten sie auch als eine Form der Diskriminierung, wie dieses Zitat zeigt:

> *„[…] auf Missstände hinzuweisen, auch deutlich zu machen: Das ist eben nicht die rosa Diversity, Vielfaltswelt, sondern da sind auch Machtverhältnisse, spielen eine Rolle, spielt Diskriminierung eine Rolle […] Das ist] ja eine Art von Diskriminierung, wenn ich gesilenced oder Statements nicht veröffentlicht werden, meine Veranstaltungen nicht gezeigt werden oder andere öffentlich angeschrien werden, ist das eine Diskriminierung, die nicht geht."* (Interview 19)

Die Kritik der Befragten wird als individuelle Befindlichkeit zurückgewiesen und der Wunsch nach struktureller Veränderung verkannt. Einige Teilnehmerinnen sprachen auch davon, mundtot gemacht zu werden und von Unsichtbarmachung innerhalb ihrer Parteien. Erfolge, die die Teilnehmerinnen erzielt hatten, wurden beispielsweise heruntergespielt oder anderen zugewiesen.

Die Teilnehmerinnen betonten, dass sie Diskriminierung und Rassismus trotz dieser Widerstände thematisieren. Sie weisen Parteikolleg*innen in persönlichen Gesprächen, wenn nötig auch öffentlich, auf ihr problematisches Verhalten hin, halten Reden und Vorträge zu Themen wie Othering, Diskriminierung oder Rassismus, und organisieren interne Workshops zur Sensibilisierung, wie dieses Zitat beschreibt:

> *„Aber ich komme, wie gesagt, nicht an diesen Propfen vorbei, die mir halt immer, warum auch immer, Steine in den Weg legen, weil ich sie einfach nur nerve. [...] Trotzdem, und gerade deswegen, würde ich gerne noch was in der Partei verändern, weil ich glaube, da muss frischer Wind rein, weil so wird das nichts."* (Interview 11)

Innerparteiische Regeln

Frauen- und Diversitätsstrategien der Parteien haben sich laut den Teilnehmerinnen also besonders hilfreich erwiesen, da sie einen Bezugspunkt beim Kampf um aussichtsreiche Listenplätze darstellen. Die Interviewten merkten allerdings auch an, dass diese institutionalisierten Strategien von den Parteien nicht immer ernst genug genommen werden und in der Umsetzung häufig nicht überzeugen. Die Teilnehmerinnen beschrieben, dass es für sie durchaus auch zu Konflikten mit den Parteien kam, weil den Vielfaltsstrategien unterschiedlich viel Bedeutung zugeschrieben wurde. Aus Sicht der Befragten waren sie jedoch ein wichtiges Signal dafür, dass sie von der Partei Offenheit und Engagement erwarten können, auch wenn diese Erwartungen selten erfüllt wurden.

Aus demselben Grund äußerten Teilnehmerinnen den Wunsch nach verbindlichen Quoten und Diversitätsstrategien mit konkreten Maßnahmen für die innerparteiliche Listenplatzvergabe. Viele politisch engagierte Frauen nahmen Vielfaltsstatute als nicht performative Versprechen wahr, die wenig spürbare Effekte hatten, sahen sie aber auch als notwendige Grundlage für Veränderungen. Vielen Politikerinnen hat ihre Erfahrung in der Partei gezeigt, dass Freiwilligkeit nicht immer funktioniert und sie auch innerhalb ihrer Parteien stark dafür kämpfen müssen, ernst genommen und gesehen zu werden. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen wünscht sich aus diesem Grund verbindliche Quoten für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Frauenquoten.

Eigenes soziales und ökonomisches Kapital nutzen

Eine Strategie, die sich als sehr erfolgreich erwiesen hat, sei die Nutzung des eigenen sozialen und wirtschaftlichen Kapitals. Teilnehmerinnen, die aufgrund ihrer Lohnarbeit, gesellschaftlicher und ökonomischer Stellung ihrer Partner*innen oder ihres finanziellen Wohlstands ein gewisses Ansehen genossen, konnten sich besser vor Diskriminierung schützen. Ihnen war es häufig möglich, eigene migrantische Communitys anzusprechen und sich auf diesem Weg ein großes Netzwerk, einen Unterstützer*innenkreis oder eine große Wähler*innenschaft aufzubauen, die ihnen wiederum das Ansehen innerhalb der Partei verschaffte. Einige Teilnehmerinnen konnten auf Beziehungen zu wichtigen Personen in der Stadt- und Landesgesellschaft zurückgreifen, was ihnen einen schnelleren Aufstieg ermöglichte. Die Freundschaft zu Personen in Machtpositionen konnte sie auch vor Diskriminierung schützen.

Strategische Themenwahl

Einige Teilnehmerinnen beschrieben die Strategie, sich gezielt nicht auf Migrations- und Integrationsthemen reduzieren zu lassen, und wählten gezielt andere Themenfelder. Dies war dann möglich, wenn sie bereits Erfahrungen in anderen Bereichen sammeln konnten und Expertisen vorzuweisen hatten. Eine Teilnehmerin beschrieb beispielsweise:

> *„Ja, es ist halt wichtig, wenn wir in der Stadtplanung darauf achten, dass da Barrierearmut ist, aber wenn man selber nicht betroffen ist und laufen kann, sehe ich halt die ganzen Hürden nicht und so. Und deswegen ist es wichtig, in alle Bereiche zu gehen.“* (Interview 19)

Netzwerke außerhalb und innerhalb der Parteien aufbauen

Netzwerke innerhalb und außerhalb der Partei spielen für die Teilnehmerinnen eine besondere Rolle – über kein Thema wurde während der Interviews mehr oder länger gesprochen. Die Politikerinnen betonten immer wieder, wie wichtig Netzwerke seien und wie schwierig es sei, besonders für Frauen mit Zuwanderungserfahrung, diese aufzubauen. Für Netzwerkaufbau und -pflege braucht es Ressourcen: Besonders Zeit, Geld und bereits vorhandene Kontakte beeinflussen, wer ein Netzwerk wie aufbauen kann. Den Teilnehmenden war auch bewusst, dass sich Machtstrukturen in Netzwerkarbeit reproduzieren. Durch die Netzwerkarbeit wurde vielen Teilnehmerinnen ihre eigene Position bewusst und wie diese von anderen wahrgenommen wird. Eine Teilnehmerin betonte, dass Netzwerke aus den Jugendorganisationen sehr wichtig sind:

> *„Das heißt, ich beobachte das, wie Leute zum Beispiel in Positionen reingekommen sind. Die haben halt durch, seitdem sie bei der [Name der Jugendorganisation] sind, [Kontakte].“* (Interview 5)

Viele der in den Interviews beschriebenen Erfahrungen mit Netzwerken decken sich weitgehend mit den Erkenntnissen aus anderen Studien (vgl. Lukoschat & Köcher 2022). Insbesondere der Hinweis, dass ihnen die Kontakte aus Jugendorganisationen fehlten oder sie zu Hinterzimmergesprächen nicht eingeladen wurden, ist hier zu nennen (ebd.).

Die Teilnehmerinnen berichteten von zwei Arten von Netzwerken innerhalb der Parteien, die für ihre politische Arbeit und Karriere besonders relevant sind. Zum einem gibt es informelle und formalisierte Frauennetzwerke in den Parteien, die sie als eher unzugänglich und wenig hilfreich beschrieben. Sie hatten auch in diesen Netzwerken das Gefühl, nicht willkommen zu sein und skizzierten ihren Eindruck, als Konkurrenz wahrgenommen zu werden. Einige Teilnehmerinnen beschrieben, dass Frauen um einige wenige Plätze konkurrieren und dabei Frauen mit Zuwanderungserfahrung als Bedrohung erlebt werden, weil sie mehrere informelle Quoten mit ihrer Person erfüllen können.

Zum anderen wurden zuwanderungs- und diversitätsbasierte Netzwerke hingegen als sehr unterstützend wahrgenommen. Diese existieren laut den Befragten nicht in allen Parteien und sind dort jeweils unterschiedlich stark normalisiert. Wo vorhanden, schätzten die Teilnehmerinnen vor allem den Austausch über Strategien im Umgang mit Diskriminierung, das Formieren gemeinsamer politischer Strategien und die gegenseitige Unterstützung. Als besonders hilfreich haben sich diese Netzwerke für die Teilnehmerinnen nach Diskriminierungserfahrungen erwiesen. Hier beschrieben sie die Möglichkeit, sich mit Menschen zu beraten, die den Parteikontext kennen, als besonders wichtig.

Mentorinnen

Mentorinnen erwiesen sich für die Teilnehmerinnen als besonders wichtig. Alle Mandatsträgerinnen, mit denen wir gesprochen haben, betonten, dass sie es ohne Mentorinnen nicht geschafft hätten, in ihr Amt zu kommen. Insbesondere auf Kommunalebene beschrieben die Frauen allerdings, dass es nicht leicht ist, diese Mentorinnen zu finden. Als die Teilnehmerinnen gefragt wurden, welche Bedeutung POLITFIX für sie habe, beschrieben viele, dass der Kontakt zu Mentorinnen für sie der wichtigste Aspekt von POLITFIX sei. Teilnehmende betonten auch, dass Fürsprecher*innen enorm wichtig seien, um ein Mandat zu erlangen. Auch Mentorinnen- oder Netzwerkprogramme für Frauen innerhalb der Parteien wurden von Teilnehmerinnen als hilfreich hervorgehoben. Besonders wenn Frauen von verschiedenen Ebenen und aus unter-

schiedlichen Regionen zusammenkommen, können eine gute Zusammenarbeit und ein Netzwerk entstehen. Der Grund ist, dass sie durch diese Unterschiede nicht in Konkurrenz zueinander stehen und deshalb schnell Vertrauen aufbauen können.

6. Handlungsempfehlungen

Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und Zuwanderungserfahrung stehen noch immer viele Hürden im Weg, wenn sie eine politische Karriere anstreben oder sich entscheiden, sich politisch innerhalb einer Partei zu engagieren. Alle Teilnehmerinnen unserer Studie berichteten von Diskriminierung, Sexismus und Rassismus sowie fehlenden Räumen, in denen sie sich sicher fühlen könnten. Sie entwickelten unterschiedliche Strategien, mit den strukturellen und symbolischen Hürden umzugehen. Unter anderem nannten sie Vernetzung, strategische Themenwahl und eine aktive Haltung gegen Rassismus und Sexismus innerhalb der Parteien und in der Gesellschaft. Die Teilnehmerinnen mobilisierten ihre eigenen Ressourcen, um in der Politik zu bestehen und die politische Arbeit zu machen, die ihnen wichtig ist. Sie nutzten bereits existierende Netzwerke und Mentoring-Programme, parteiinterne Frauenförderinstrumente und Empowerment-Programme für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Dennoch fühlten sich viele von ihnen durch das Ausmaß der Widerstände demotiviert und verlassen die Politik. Um dem entgegenzuwirken, empfehlen wir folgende Maßnahmen:

- Wir sehen weiterhin einen großen Förderbedarf speziell für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, deren Kompetenzen und Perspektiven nur unzureichend in der Politik vertreten sind. Die Programme sollten dabei intersektional konzipiert sein, um Frauen möglichst individuell und entsprechend ihren Bedürfnissen zu unterstützen. Sofort umsetzbar erscheint uns die Förderung von Netzwerken und Mentoring-Programmen für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Sie können einen wichtigen Beitrag leisten, um den politischen Ein- und Aufstieg zu erleichtern, da viele Frauen – besonders aber jene mit eigener Zuwanderungsgeschichte – Unterstützung beim Navigieren des politischen Terrains benötigen. Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, die als Erwachsene nach Deutschland gekommen sind, haben zudem keine Netzwerke aus den Jugendparteien. Um das zu kompensieren, sind alternative Formen der Vernetzung nötig. Auch Förderprogramme für junge Mädchen mit Zuwanderungsgeschichte würden den frühen politischen Einstieg vereinfachen.

- Viele Frauen mit Zuwanderungsgeschichte haben bereits politische Erfahrungen aus anderen Kontexten, beispielsweise aus Migrant*innenselbstorganisationen, Nachbar*innenschaftsorganisationen oder Religionsgemeinschaften. Diese Erfahrungen werden oft weniger wertgeschätzt. Auch das sollte sich mittelfristig ändern, um Frauen den Zugang zu Parteien zu erleichtern. Parteien tragen eine besondere Verantwortung, da sie den Flaschenhals darstellen, durch den alle auf dem Weg ins politische Amt hindurchmüssen. Sie müssen sich deshalb weiter mit ihren eigenen rassistischen und patriarchalen Strukturen auseinandersetzen, um zugänglich für weitere Gruppen zu werden. Ein erster hilfreicher Schritt aus Perspektive der Teilnehmerinnen könnte es sein, Diversitätsstatute anzunehmen und die darin enthaltenen Maßnahmen verbindlich zu machen.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Bauer, J. und Neveling, T. (2022):** Kaum Oberbürgermeister mit Migrationshintergrund. In: Rat für Migration e. V.: Mediendienst Integration, 06.04.2022. Online verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/artikel/kaum-oberbuergermeister-mit-migrationshintergrund.html, zuletzt geprüft am 01.03.2024.
- **Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie für Antirassismus (2023):** Lagebericht. Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen. Online verfügbar unter: https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddeea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=.
- **Bird, K. (2016):** Intersections of exclusion: The institutional dynamics of combined gender and ethnic quota systems. In: Politics, Groups, and Identities 4 (2), S. 284–306.
- **Boyatzis, R. E. (1998):** Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- **Ette, A. und Weinmann, M. (2022):** Diversität in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland. Erklärungsfaktoren der Repräsentation von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in Bundesbehörden. In: Der Moderne Staat 15 (2), S. 495–521. DOI: 10.3224/dms.v15i2.04.
- **Hancock, A. M. (2007):** When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. In: Perspectives on Politics 5 (1), S. 63–79.
- **Heger, K. und Heft, K. (2022):** Vergeschlechtlichte Macht: Das intersektionale Geschlechterverhältnis in bundesdeutschen Eliten. DeZIM Research Notes 11, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5438.pdf, zuletzt geprüft am 10.03.2024.
- **Jenichen, A. (2020):** Visible minority women in German politics: Between discrimination and targeted recruitment. In: German Politics 29 (4), S. 545–563. DOI: 10.1080/09644008.2020.1748601.
- **Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) (2023):** Siebter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder: Bericht 2023, Berichtsjahre 2019–2021 und Bund-Länder-Integrationsbarometer 2022. Online verfügbar unter: https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/laendermonitoring-2023-barrierefrei-korrektur-e6a-und-j1-1713767247_1713769714.pdf, zuletzt geprüft am 03.03.2024.
- **Lukoschat, H. und Köcher, R. (2022):** Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen. Online verfügbar unter: https://www.frauen-macht-politik.de/fileadmin/Dokumente/Parteikulturen_210x317_RZ-Hyperlinks-Ansicht_211028.pdf, zuletzt geprüft am 03.03.2024.
- **Markowis, F. A. (2016):** Mandatsträgerinnen und Mandatsträger mit Migrationshintergrund. Karrierewege und substantielle Repräsentation von Landtagsabgeordneten mit Zuwanderungsgeschichte. Berlin: LIT Verlag.
- **Mügge, L. M. und Erzeel, S. (2016):** Double jeopardy or multiple advantage? Intersectionality and political representation. In: Parliamentary Affairs 69 (3), S. 499–511.
- **Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (2024):** Frauen und Migration. Online verfügbar unter: https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/migration_gleichstellung/frauen-und-migration-13949.html, zuletzt geprüft am 01.03.2024.
- **Tonassi, T.; Wittlif, A. und Nowicka, M. (2019):** Mit der Politik auf Du und Du? Wie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ihre politische Selbstwirksamkeit wahrnehmen. Hg. vom Sachverständigenrat für Integration und Migration. Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs und des DeZIM-Instituts, Berlin. Online verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB_Politische_Selbstwirksamkeit-8.pdf zuletzt geprüft am 09.03.2024.

- **Statistisches Bundesamt (2024):** Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Geschlecht. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/liste-migrationshintergrund-geschlecht.html#116678, zuletzt geprüft am 02.03.2024.
- **Statistisches Bundesamt (2024):** Personen mit Migrationshintergrund. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/migrationshintergrund.html, zuletzt geprüft am 21.05.2024.
- **Wiechmann, E. (2023):** Die Parteien des Deutschen Bundestages – der Gender Gap im Fokus. In: Funder, Maria, Gruhlich, Julia und Hossain, Nina (Hg.): Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden: Nomos, S. 307–330.
- **Wüst, A. M. und Bergmann, H. (2023):** MDI-Expertise: Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in deutschen Parlamenten. Rat für Migration e. V., 26.07.2023. Online verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/MDI_Expertise_Politische_Repraesentation.pdf, zuletzt geprüft am 09.03.2024.

ÜBER DIE AUTOR*INNEN

Lea Baro

Lea Baro hat einen Master in Sozialwissenschaften und einen Master in Psychologie der Universität von Amsterdam. Derzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin im Rahmen der Marie Skłodowska-Curie Actions – Innovation Training Network „Solidarity in Diversity“. In ihrem Promotionsprojekt beschäftigt sie sich mit Repräsentation in Institutionen aus einer affekttheoretischen und intersektionalen Perspektive.

Elena Gintova

Elena Gintova studiert Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin mit einem Schwerpunkt auf politischen Systemen, insbesondere politischem Verhalten, Wahlen und politischer Repräsentation. Sie war von September 2023 bis März 2024 als wissenschaftliche Hilfskraft am DeZIM tätig.

Prof. Dr. Magdalena Nowicka

Magdalena Nowicka ist Leiterin der Abteilung Integration am DeZIM und Honorarprofessorin am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Zu den Schwerpunkten ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit gehören die Themen transnationale Migration in Europa, Kosmopolitismus und Konvivialität, soziale Ungleichheiten, Diversität, Rassismus sowie qualitative Forschungsmethoden.

IMPRESSUM

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V., 2024. Alle Rechte vorbehalten.

Baro, Lea; Gintova, Elena und Nowicka, Magdalena (2024): Erfahrungen und Strategien von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im politischen Ein- und Aufstieg. Begleitstudie des POLITFIX-Netzwerks Niedersachsen. DeZIM Policy Papers 1, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

DeZIM Policy Papers geben die Auffassung der Autor*innen wieder.

Herausgeber

DeZIM | Institut

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.
Mauerstraße 76
10117 Berlin
+49 (0)30 200 754 130
presse@dezim-institut.de
www.dezim-institut.de

Autor*innen

Lea Baro, Elena Gintova und Prof. Dr. Magdalena Nowicka

Redaktion

Eleni Pavlidou

Lektorat

Annika Gläser

Layout

neonfisch.de

Cover

Linda Wölfel

Druck

Umweltdruck Berlin GmbH

ISBN

978-3-948289-80-5

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) forscht zu Integration und Migration, zu Konsens und Konflikten, zu gesellschaftlicher Teilhabe und zu Rassismus. Es besteht aus dem DeZIM-Institut und der DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Das DeZIM-Institut hat seinen Sitz in Berlin-Mitte. In der DeZIM-Forschungsgemeinschaft verbindet sich das DeZIM-Institut mit sieben anderen Einrichtungen, die in Deutschland zu Migration und Integration forschen. Das DeZIM wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Gefördert vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend