



REPCHANCE

Bausteine einer chancengerechten politischen Repräsentation
von Menschen mit Migrationsgeschichte

Henning Bergmann, Gözde Çelik & Andreas M. Wüst



**Robert Bosch
Stiftung**



Hochschule
München
University of
Applied Sciences

Henning Bergmann

Henning Bergmann ist Politikwissenschaftler und forscht zur politischen Repräsentation von Minderheiten (u. a. im Rahmen des REPCHANCE-Projekts) sowie zu (Koalitions-)Regierungen und deren Stabilität als Doktorand an der Universität Bamberg.

Gözde Çelik

Gözde Çelik ist Soziologin und forscht als Doktorandin an der Goethe-Universität Frankfurt am Main zu den Themen Arbeit, Migration und Soziale Ungleichheit. Darüber hinaus ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule München tätig und forscht dort im Rahmen des REPCHANCE Projektes zur politischen Repräsentation von Minderheiten.

Andreas M. Wüst

Dr. Andreas M. Wüst ist seit 2021 Professor für Politikwissenschaft an der Hochschule München. Nach Studium an der Universität Heidelberg und der University of Delaware (USA) wurde er 2002 mit einer Arbeit zum Wahlverhalten eingebürgerter Personen an der Universität Heidelberg promoviert. Es folgten Forschungsaufenthalte und Professurvertretungen an den Universitäten Heidelberg und Mannheim, u.a. mit einem Fellowship der VolkswagenStiftung. Von 2011 bis 2021 Referatsleiter in der baden-württembergischen Landesverwaltung, Ministerialrat a. D. Forschungsschwerpunkte sind Wahlen und politische Repräsentation, insbesondere von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Herausgegeben von der

Robert Bosch Stiftung GmbH
Heidehofstraße 31
70184 Stuttgart
www.bosch-stiftung.de

Kontakt

Dr. Ferdinand Mirbach
Senior Experte
Telefon +49 711 46084-480
ferdinand.mirbach@bosch-stiftung.de

Gestaltung

mischen, www.mischen-berlin.de

Copyright 2024

Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart, Deutschland.
Alle Rechte vorbehalten.

„REPCHANCE – Bausteine einer chancengerechten politischen Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte“ ist ein von der Robert Bosch Stiftung gefördertes Forschungsprojekt der Hochschule München.



Die vorliegende Studie ist Bestandteil des Forschungsvorhabens „REPCHANCE Europe“, das in fünf europäischen Ländern durchgeführt wird und neben der Robert Bosch Stiftung von Porticus und der Stiftung Mercator Schweiz unterstützt wird.



Über die Autor:innen 2
Impressum 3
Vorwort der Robert Bosch Stiftung 7
Vorwort des wissenschaftlichen Teams der Hochschule München 10
Das Wichtigste in Kürze 12

1. Einleitung 18

2. Methodisches Vorgehen 21

2.1 Quantitative Datenerhebung: Datensatz über Abgeordnete mit MH 22

2.1.1 Vorgehensweise und Datensatz 22

2.1.2 Zur Sichtbarkeit des MH von Abgeordneten 24

2.2 Qualitative Datenerhebung: Interviews 26

2.2.1 Auswahl und Eigenschaften der Stichprobe 26

2.2.2 Befragungsinstrumente und Datenerhebung 27

3. Ergebnisse aus der quantitativen Datenerhebung 29

3.1 Deskriptive Repräsentation von Abgeordneten mit MH im Zeitverlauf 30

3.2 In welchen Parteien sind Abgeordnete mit MH vertreten? 34

3.3 Deskriptive Repräsentation von weiblichen Abgeordneten (mit MH) 37

3.4 Herkunftsländer von Abgeordneten mit MH 39

3.5 Die Rolle der Sichtbarkeit der Herkunft 44

3.6 Eintritt und Verbleib im Parlament 45

3.7 Wann und warum enden parlamentarische Karrieren? 47

3.8 Zwischenfazit 51

4. Ergebnisse aus den Interviews 53

4.1 Von der Aspiration zum Engagement 55

4.1.1 Ressourcen 55

4.1.2 Motivation 57

4.1.3 Mobilisierung und gezielte Unterstützung 58

4.1.4 (Un-)Sichtbarkeit von Parteien 60

4.2 Kandidatur, Wahl und erste Legislaturperiode 61

4.2.1 Von Zufällen, die keine sind – Der Domino-Effekt hin zur ersten Kandidatur 61

4.2.2 Know-how und die Herausforderungen des Wahlkampfes 62

4.2.3 Berufliche Erfahrungen und das Mandat 64

4.2.4 (Fehlende) Unterstützung in der ersten Legislaturperiode 65

4.3 Wiederwahl und Fortsetzung der Karriere 68

4.4 Besonderheiten auf der kommunalen Ebene 73

4.5 Verlaufsübergreifende Beobachtungen und Reflexion 75

4.5.1 Ambivalenz des eigenen Umgangs mit der Einwanderungsgeschichte 75

4.5.2 Diskriminierungserfahrungen und Intersektionalität 79

4.5.3 Ambivalenz in Parteien 84

4.5.4	„Input, der mich irgendwie weiterbringt“	86
4.6	Förderprogramme und -maßnahmen	87
4.7	„Der Hauptberuf“ – Die Rolle von Netzwerken und Mentoring	91
4.8	Karriereverläufe außerhalb der Politik	95
4.9	Ratschläge unserer Befragten an ihr „jüngeres Ich“	98
5.	<i>Empfehlungen im Lichte der empirischen Befunde</i>	102
	<i>Literaturverzeichnis</i>	108
	<i>Anhang</i>	112

VORWORTE

Vorwort der Robert Bosch Stiftung

Was haben Philipp Rösler, Paul Ziemiak, Aydan Özoğuz und Belit Onay gemeinsam? Sie alle haben in der Politik Karriere gemacht. Rösler war Bundesminister, Vizekanzler und FDP-Bundesvorsitzender. Ziemiak war Bundesvorsitzender der Jungen Union und Generalsekretär der CDU, heute ist er Bundestagsabgeordneter und Generalsekretär der nordrhein-westfälischen CDU. Özoğuz war für die SPD in der Hamburgischen Bürgerschaft, später Staatsministerin im Bundeskanzleramt und ist aktuell Vizepräsidentin des Deutschen Bundestags. Onay war Abgeordneter für Bündnis 90/Die Grünen im Landtag von Niedersachsen und ist heute Oberbürgermeister von Hannover. Es gibt aber einen zweiten Aspekt, der ihnen gemein ist: Sie alle haben einen sogenannten Migrationshintergrund, d. h. sie selbst oder mindestens ein Elternteil wurde ohne deutschen Pass geboren: Rösler in Vietnam, Ziemiak in Polen, Özoğuz und Onay als Kinder türkeistämmiger Eltern in Deutschland.

Es ist nicht selbstverständlich, dass es diesen Personen gelungen ist, erfolgreiche politische Karrieren einzuschlagen. Für Menschen mit Migrationsgeschichte sind die Mauern in der Politik oft „aus schwerem Beton gebaut“, findet Ekin Deligöz (Bündnis 90/Die Grünen), Parlamentarische Staatssekretärin im Deutschen Bundestag. „Vorurteile und Diskriminierungstendenzen sind in meinem Arbeitsumfeld allgegenwärtig. Egal, welche Position ich annehme, ich starte immer bei Null. Eine Frau mit Migrationshintergrund muss sich immer beweisen“, offenbarte sie in einem Interview für die Robert Bosch Stiftung (Vgl. <https://www.bosch-stiftung.de/de/ekin-deligoez-repchance>). Sie spricht damit sicherlich auch für viele andere.

Selbst wenn es also Beispiele für politische Karrieren von Menschen mit Migrationshintergrund gibt, so scheint eine Chancengerechtigkeit nicht immer gegeben. Zudem – soweit sei den Ergebnissen der Studie vorgegriffen – sind Politiker:innen mit Migrationshintergrund in den Parlamenten stark unterrepräsentiert: Im derzeitigen Bundestag liegt ihr Anteil bei 11,4% der Abgeordneten. In der Bevölkerung lag der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte zum Wahltermin 2021 hingegen bei 27,2% und ist seitdem weiter angestiegen.

Wie ist es also aktuell um die Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte in Bundestag und Landtagen, aber auch in politischen Ämtern auf kommunaler Ebene bestellt? Welche Erfahrungen machen diese Mandatsträger:innen, was hat sie in ihrer politischen Arbeit vorangebracht oder auch ausgebremst? Und welche Maßnahmen könnten helfen, um die

Chancengerechtigkeit für sie als unterrepräsentierte Gruppen in der Politik zu verbessern? Es sind diese Fragen, auf die die vorliegende Studie REPCHANCE Antworten findet – und es sind auch Fragen, die uns in unserer eigenen Arbeit beschäftigen.

Für uns ist es eine Grundvoraussetzung für den Zusammenhalt in der Einwanderungsgesellschaft, dass sich alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Religion oder Hautfarbe, in die Gesellschaft einbringen können, sie mitgestalten und Verantwortung übernehmen. Wo Hürden vorhanden sind, seien es strukturelle Barrieren oder Diskriminierung, müssen diese abgebaut werden. Das setzt die Bereitschaft derjenigen voraus, die sich bereits in machtvollen Positionen befinden. Sie müssen die Teilhabe unterrepräsentierter Gruppen nicht nur zulassen, sondern explizit fördern. Nur so können die Bedarfe aller berücksichtigt, die Potenziale der Einzelnen und die daraus erwachsenden Chancen für die gesamte Gesellschaft genutzt werden.

Zu diesen Grundlagen des Miteinanders gehört für uns auch der gemeinsame Einsatz für die Demokratie. Die Demokratie in Deutschland, Europa und weltweit steht vor großen Herausforderungen. Das Vertrauen in Institutionen und Prozesse schwindet, die Erwartungen vieler Bürger:innen an Beteiligung und Gerechtigkeit werden nicht erfüllt. Das Gefühl, in politischen Diskursen und Prozessen nicht ausreichend repräsentiert zu sein, kann zu einem Vertrauens- und Legitimitätsverlust der Demokratie führen. Umso wichtiger ist die Vermittlung von Demokratiekompetenzen, damit insbesondere auch Menschen aus unterrepräsentierten Gruppen ihre Anliegen und Erfahrungen einbringen können und dadurch präserter sind. Dabei geht es weniger um Zahlen, sondern um die Bedeutung, welche die Präsenz von Menschen mit Migrationshintergrund für sie selbst, aber auch für die Wahrnehmung der Gesamtbevölkerung hat.

Diese Studie wäre ohne die engagierte Unterstützung vieler Partner:innen nicht möglich gewesen. Unser besonderer Dank gilt den Autor:innen Prof. Dr. Andreas M. Wüst, Henning Bergmann und Gözde Çelik. Erst durch das große Engagement der Wissenschaftler:innen der Hochschule München und ihre hohe Expertise zu politischer Teilhabe und Repräsentation war das Studienvorhaben in dieser Form realisierbar. Darüber hinaus bedanken wir uns bei Porticus und der Stiftung Mercator Schweiz. Mit ihrer Unterstützung wurde die international angelegte Studie „REPCHANCE Europe“ realisiert, in deren Kontext diese Publikation steht.

Die vorliegende Analyse ermöglicht einen differenzierten Blick auf den aktuellen Stand der Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in der Politik und auf die Voraussetzungen für mehr Chancengerechtigkeit beim Erringen und Halten politischer Ämter und Mandate. Wir möchten damit einen Beitrag dazu zu leisten, dass in Zukunft mehr Röslers, Ziemiaks, Özoğuzs und Onays den Weg in die Politik wagen.

Antje Scheidler

Teamleiterin Demokratie
Robert Bosch Stiftung

Dr. Ferdinand Mirbach

Senior Experte Einwanderungsgesellschaft
Robert Bosch Stiftung

Vorwort des wissenschaftlichen Teams der Hochschule München

„Wann ist es endlich kein Thema mehr?“ fragt sich ein:e Abgeordnete:r in der mittlerweile dritten Legislaturperiode und fährt fort: „Ich habe das Gefühl, dass andere Themen viel, viel wichtiger sind.“ Und tatsächlich würden sich alle drei Mitglieder des REPCHANCE-Forschungsteams wünschen, dass eine chancengerechte Repräsentation von Menschen anderer Herkunft kein Thema mehr wäre.

Diese Studie beschäftigt sich mit der Chancengerechtigkeit bezüglich parlamentarischer Präsenz und politischer Karrieren in Deutschland. Auf der Grundlage von Informationen aus erster Hand, den Abgeordneten selbst, wird deutlich, dass die politische Repräsentation von Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte nach wie vor Aufmerksamkeit verdient. Wir haben versucht, das Thema objektiv und ergebnisoffen zu behandeln. Es ging nicht darum, die parlamentarische Repräsentation von Einwander:innen und ihren Nachkommen zu bewerten. Unsere Prämisse war, dass die Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte parlamentarisch repräsentiert sein sollte und auf ihrem Weg in ein Parlament, der dortigen Arbeit oder im Hinblick auf politische Karrieren nicht benachteiligt werden darf. Wissenschaftlich formuliert ist unsere „Nullhypothese“, dass parlamentarische Präsenz und Karrieren von Politiker:innen mit Migrationshintergrund „völlig normal“ sind.

Sehr viele unserer Befunde deuten auf Normalität hin: Die Zahl der Abgeordneten mit Einwanderungsgeschichte in Bund und Ländern ist in den letzten 30 Jahren kontinuierlich gestiegen. In allen Parteien finden sich inzwischen Abgeordnete mit Migrationshintergrund. Viele dieser Abgeordneten waren auch bei Folgewahlen erfolgreich. Allerdings sind die aufgeführten Ergebnisse nur eine Seite der Medaille. Denn gerade in der Fläche klaffen weiterhin erhebliche Repräsentationslücken. Abgeordnete mit Migrationshintergrund berichten von Startnachteilen, Diskriminierung und Instrumentalisierung. Es gibt also weiterhin spezifische Herausforderungen, die Politiker:innen mit Einwanderungsgeschichte überwinden müssen, um an politische Mitgestaltungsmacht zu kommen – und diese auch zu halten.

Das integrationspolitische Bonmot, dass „Integration keine Einbahnstraße“ sei, gilt erst recht für Machtteilhabe. Hier mag es Menschen in Machtpositionen besonders schwerfallen, Zugang zu Ressourcen und einflussreiche Positionen mit bisher weniger einflussreichen Personengruppen zu teilen

oder gar an sie abzugeben. „Chancengleichheit ist nur dann möglich, wenn die Mehrheitsgesellschaft dazu bereit ist“, meinte eine Befragte. Dies brauche Zeit, und es sei mehr als verständlich, dass das gerade den jungen Deutschen, die das Herkunftsland ihrer Eltern nur aus dem Urlaub kennen, schon viel zu lange dauere. Folglich müsse auch über die Rahmenbedingungen nachgedacht werden. Eine Ausweitung des Wahlrechts auf nicht-deutsche Staatsangehörige, vor allem auf kommunaler Ebene auch für Nicht-EU-Ausländer:innen, ist für viele Befragte daher wünschenswert. Sie erwarten sich dadurch Veränderungen der Nominierungsmuster der Parteien und schließlich mehr Abgeordnete mit Migrationshintergrund. Und auch über Quoten müsse man nachdenken. Dabei bestand keine Einigkeit unter den Befragten, ob feste Quoten sinnvoll wären. Nach Abwägung von „Pro und Contra“ sagten etliche Befragte, dass zumindest „irgendeine Art von Quotierung“ in Betracht gezogen werden müsse, solange es die beobachteten Defizite gibt. Und dies führt uns zurück zum Anfang: „Wann ist es endlich kein Thema mehr?“

Prof. Dr. Andreas M. Wüst

Studienleiter
Hochschule München

Dipl.-Pol. Henning Bergmann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Gözde Çelik, M. A.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Das Wichtigste in Kürze

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Knapp 30% der Bevölkerung haben inzwischen einen Migrationshintergrund. Gleichzeitig spiegelt sich diese Diversität nur bedingt in den Parlamenten wider. Die Studie „REPCANCE – Bausteine einer chancengerechten politischen Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte“ untersucht deshalb, wie es um die REPräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund im Bundestag, in Landtagen und kommunalen Parlamenten und die CHANCEngerechtigkeit bezüglich parlamentarischer Präsenz und politischer Karrieren steht. Aufbauend auf quantitativen Daten und den Erkenntnissen aus qualitativen Interviews werden Empfehlungen formuliert, wie künftig mehr politische Karrieren von Menschen mit Migrationshintergrund gelingen können.

Zur parlamentarischen Repräsentation von Abgeordneten mit Migrationshintergrund

Folgende zentrale Erkenntnisse lassen sich auf Grundlage der quantitativen Datenerhebung festhalten:

- Die parlamentarische Repräsentation von Abgeordneten mit Migrationshintergrund ist sowohl im Bundestag als auch in den Landtagen in den letzten 30 Jahren kontinuierlich gestiegen. Gab es im Jahr 1990 nur eine Handvoll Abgeordnete mit Migrationshintergrund, so hat sich diese Zahl bis 2021 auf 221 erhöht – darunter 84 Bundestags- und 137 Landtagsabgeordnete.
- Nach wie vor gibt es eine deskriptive Repräsentationslücke, wenn man die Anteile an Abgeordneten mit Migrationshintergrund mit dem Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund vergleicht. So machen die mittlerweile 84 Bundestagsabgeordneten mit Migrationshintergrund nur 11,4% aller 736 Abgeordneten aus – bei einem Anteil von 27,2% von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2021. In den Landesparlamenten liegt der Anteil von Abgeordneten mit Migrationshintergrund mit durchschnittlich 7,3% noch niedriger.
- Die Lage in den einzelnen Bundesländern ist sehr unterschiedlich: Während in den ostdeutschen Flächenländern Parlamentarier:innen mit Migrationshintergrund weiterhin selten vorkommen (ihr Anteil stieg von 0,4% auf 1,5%), hat in den Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg mittlerweile beinahe jede:r fünfte Abgeordnete (18,9%) einen Migrationshintergrund. Betrachtet

man das Verhältnis von Menschen mit Migrationshintergrund und Landtagsabgeordneten mit Migrationshintergrund ist deren Repräsentation insbesondere im Saarland, in Rheinland-Pfalz, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hessen niedriger ausgeprägt.

- Abgeordnete mit Migrationshintergrund sind zum überwiegenden Teil in den Parteien links der Mitte (Bündnis 90/Die Grünen, Linke, SPD) zu finden. Diese Parteien sind hauptsächlich für den Anstieg im Zeitverlauf verantwortlich. Rechts der Mitte stellt die AfD mehr Abgeordnete mit Migrationshintergrund als die Unionsparteien und die FDP, Abgeordnete mit sichtbarem Migrationshintergrund sind hier selten.
- Weibliche Abgeordnete sind unter den Abgeordneten mit Migrationshintergrund weniger stark unterrepräsentiert als weibliche Abgeordnete unter den Abgeordneten ohne Migrationshintergrund. Für die Repräsentation von Frauen spielen abermals die Parteien links der Mitte eine zentrale Rolle.
- Häufigste Herkunftsländer der Abgeordneten mit Migrationshintergrund sind die Türkei, die Sowjetunion und ihre Nachfolgestaaten, Jugoslawien und dessen Nachfolgestaaten sowie der Iran. Eine Aufschlüsselung nach Parteien ergibt, dass türkei- und iranstämmige Abgeordnete überwiegend in den linken Parteien vertreten sind, während Abgeordnete aus dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion und Osteuropa überproportional bei der AfD zu finden sind. Abgeordnete, deren Hintergrund in der Sowjetunion oder einer deren Nachfolgestaaten liegt, mit polnischem, (ex-) jugoslawischem, griechischem oder italienischen Hintergrund sind teilweise stark unterrepräsentiert.
- Bei etwa Dreiviertel der Abgeordneten ist der Migrationshintergrund aufgrund persönlicher Merkmale „sichtbar“ (v. a. äußeres Erscheinungsbild), oder zumindest „erkennbar“ (bspw. nicht deutschstämmiger Nachname, Akzent). Dies trifft verstärkt bei Abgeordneten in den drei linken Parteien zu. Bei Abgeordneten mit Migrationshintergrund in CDU/CSU und AfD ist deren Migrationshintergrund in der Regel nicht „sichtbar“, sondern lediglich „erkennbar“.

- Abgeordnete mit Migrationshintergrund ziehen überwiegend über die Liste in den Bundestag ein. Dabei sind Unterschiede nach Geschlecht oder politischem Lager relativ gering.
- Die durchschnittliche Mandatslänge von MdB mit Migrationshintergrund ist im Mittel um mehr als eine Wahlperiode kürzer als die von MdB ohne Migrationshintergrund. Unter den Abgeordneten mit Migrationshintergrund haben jene mit „erkennbarem“ und „sichtbarem“ Migrationshintergrund deutlich kürzere Karrieren. Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Bundestag lässt sich vor allem mit nominierungs- bzw. aufstellungsbezogenen Gründen erklären. Ein freiwilliger Verzicht oder ein Karrieresprung sind hingegen selten.

Erkenntnisse über politische Karrierewege aus Gesprächen mit Mandatsträger:innen mit Migrationshintergrund

Startnachteile für Menschen mit Einwanderungsgeschichte ergeben sich häufig durch eine Kombination aus Ungleichheitsmechanismen und fehlenden Ressourcen wie Bildungs-, Status- und Vernetzungsdefiziten. Vieles muss härter erarbeitet werden, Mangel an Selbstbewusstsein und habituelle Unsicherheiten bleiben. Auch wird oft von einem Mangel an politischem Wissen, insbesondere von Prozesswissen und Erfahrungen im Politikbetrieb berichtet. Diese Aspekte erhöhen die Bedeutung von Mobilisierung durch direkte Ansprache und gleichzeitige Ermutigung zu einer Kandidatur. Bestehende Maßnahmen zur Förderung von politischen Karrieren wurden bisher selten genutzt, auch weil eine unzureichende Passung (bspw. zwischen Mentor:in und Neuparlamentarier:in) wahrgenommen wurde. Sobald die Befragten in ein politisches Amt gewählt worden waren, zeigten sich häufig Unsicherheiten hinsichtlich dessen, was ein:e Abgeordnete:r tun oder lassen sollte. Diese Unsicherheiten wurden beeinflusst durch fehlende Netzwerke, Diskriminierung, welche einen höheren Grad an Resilienz erfordert, und die Frage, wie der Umgang mit der eigenen Einwanderungsgeschichte gestaltet werden sollte. In diesem Kontext sind Parteien von besonderer Bedeutung: Die Befragten berichteten von der Zuweisung bestimmter Aufgaben und Rollen, der Verhinderung von Kandidaturen oder schlechteren Platzierungen auf einer Kandidat:innenliste. Im persönlichen Umgang benannten sie vor allem Diskriminierung aufgrund ihres Migrationshintergrunds, oft in Kombination mit Geschlecht und sozialer Herkunft – und das, wenn auch in unterschiedlicher Intensität, über alle etablierten Parteien hinweg.

Empfehlungen für die zukünftige Stärkung der parlamentarischen Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund

In der Gesamtschau aus quantitativen und qualitativen Erkenntnissen werden die folgenden Bausteine empfohlen, um erfolgreiche und anhaltende politische Karrieren von Menschen mit Migrationshintergrund zu befördern.

- **Baustein 1: Grundlagen für politisches Engagement verbessern**
Startnachteile von Menschen mit Migrationshintergrund sollten ausgeglichen werden. Dies kann über Maßnahmen der strukturellen Integration erfolgen, jedoch auch durch politische Bildung und die Vermittlung von Prozesswissen mit niedrigschwelligen Angeboten, zu denen politisch Interessierte mit Einwanderungsgeschichte durch gezielte Ansprache mobilisiert werden können.
- **Baustein 2: Gezielte(re) Karriereförderung betreiben**
Hier geht es erstens darum, bestehende Programme in der Zielgruppe bekannter zu machen. Zweitens sollten Programme überarbeitet werden: So ist Mentoring dann erfolgversprechend, wenn die Passung zwischen Mentor:in und Mentee stimmt. Dies könnte, drittens, beispielsweise eine Politikakademie leisten, in der Wissen vermittelt, Erfahrungen ausgetauscht werden und eine unmittelbare Vernetzung stattfindet, die Karrieren fördert.
- **Baustein 3: Ratgeber für Neuparlamentarier:innen erarbeiten und bereitstellen**
Für Neuparlamentarier:innen unterrepräsentierter Gruppen sollte eine Art Leitfaden für die Frühphase ihrer parlamentarischen Laufbahn erarbeitet werden. Eine Möglichkeit könnte eine „Karrierefibel“ sein oder die Begleitung durch Parlamentslots:innen, also erfahrenen Abgeordneten aus der eignen Fraktion, die nach Übernahme eines Mandats auf Zeit beraten.
- **Baustein 4: Nachhaltige Öffnung von Parteien vorantreiben**
Parteien müssen sich nachhaltiger als bisher öffnen. Die Einladung in bestehende oder die Gründung neuer Netzwerke sind ein Schlüssel dafür. Die Praxis des *Tokenism* (Instrumentalisierung von Abgeordneten mit Migrationshintergrund, um besonders divers zu erscheinen) muss beendet, Diskriminierung und diskriminierende Strukturen müssen identifiziert und beseitigt werden. Sämtliche Funktionsträger:innen in den Parteien tragen Verantwortung für Chancengerechtigkeit.

■ **Baustein 5: Symbolische Impulse setzen**

Die Abgeordneten selbst, aber auch Parteien und Medien sollten Zeichen setzen und deutlich machen: Deutschland ist ein Einwanderungsland, in dem alle Menschen grundsätzlich die gleichen Karriere- und Aufstiegschancen haben und repräsentiert sein sollten – nicht zuletzt in der Politik. Die davon ausgehende Signalwirkung ist bedeutsam. Dabei ist wichtig, dass Abgeordnete mit Migrationshintergrund als Fachleute für unterschiedliche Themen in Erscheinung treten. Sie sind damit Rollenmodelle (*role models*) für ganz unterschiedliche Karrieren politisch Interessierter mit Einwanderungsgeschichte.

Über die Studie REPCHANCE

„REPCHANCE – Bausteine einer chancengerechten politischen Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte“ ist eine quantitative und qualitative Studie zur Untersuchung der Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in Parlamenten und der Chancengerechtigkeit hinsichtlich politischer Karrieren. Im Rahmen der quantitativen Untersuchung wurde in acht Kommunen, allen 16 Landtagen und im Deutschen Bundestag erhoben, wie viele Abgeordnete zum Stichtag 31.12.2021 einen Migrationshintergrund hatten. Für die qualitative Untersuchung wurden zwischen Juli 2022 und Dezember 2023 insgesamt 77 Interviews geführt, darunter mit 60 aktuellen oder ehemaligen Mandatsträger:innen und mit 17 Personen aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft als Vergleichsgruppe. In der Gesamtschau entstanden somit nicht nur ein Überblick über die Anzahl von Abgeordneten mit Migrationshintergrund im Zeitverlauf, sondern auch Einblicke in deren Karrierewege. Darauf aufbauend wurden insgesamt fünf Empfehlungen formuliert, um perspektivisch mehr Menschen mit Migrationshintergrund erfolgreich in die Politik zu bringen – und dort zu halten.

Ein wissenschaftliches Team um Studienleiter Prof. Dr. Andreas M. Wüst hat an der Hochschule München an der Studie von Januar 2022 bis August 2024 gearbeitet. Gefördert wurde sie von der Robert Bosch Stiftung. Die deutsche Studie ist Bestandteil des größeren Forschungsvorhabens „REPCHANCE Europe“, das in fünf europäischen Ländern durchgeführt wird und neben der Robert Bosch Stiftung von Porticus und der Stiftung Mercator Schweiz unterstützt wird.

1. EINLEITUNG

Das Projekt *REPCHANCE – Bausteine einer chancengerechten politischen Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte* beschäftigt sich mit den Erfolgsbedingungen für Karrieren von Menschen mit Einwanderungsgeschichte¹ in politischen Ämtern und Mandaten. In den vergangenen Jahrzehnten sind die Gesellschaften westeuropäischer Demokratien durch Einwanderung ethnisch und kulturell diverser geworden – so auch die deutsche. Im Jahr 2021 hatte nach Angaben des Statistischen Bundesamtes mehr als jede vierte in Deutschland lebende Person (27,2%) Wurzeln nichtdeutschen Ursprungs.² Diese Diversität spiegelt sich bislang jedoch nur zum Teil in Parlamenten sowie in anderen Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Politik wider. Nach unseren Recherchen hatten Ende 2021 lediglich 11,4% der Bundestags- und 7,3% der Landtagsabgeordneten einen Migrationshintergrund (MH). Auch auf kommunaler Ebene besteht ein erhebliches Repräsentationsdefizit (*Blättele/Dinnebier/Schmitz-Vardar 2023*).

In einer chancengerechten Gesellschaft sollten Menschen unterschiedlicher Herkunft grundsätzlich dieselben Chancen haben, in Politik, Wirtschaft oder Verwaltung Karriere zu machen. Kernanliegen von REPCHANCE ist es, Bausteine für eine gerechte Repräsentation von Minderheiten zu erarbeiten – vor allem in der Politik. Als Grundlage für erste Analysen dient eine Bestandsaufnahme der parlamentarischen Repräsentation von Politiker:innen mit MH bis einschließlich 2021 (quantitativer Teil). Das Gelingen (und ggfs. auch das Scheitern) von Karrieren wurde insbesondere anhand persönlicher Interviews mit Mandatsträger:innen intensiver studiert. Mit Personen in Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft, die mit den Themen Repräsentation und Chancengerechtigkeit vertraut sind, wurden komplementäre Interviews geführt. Das Projekt wird zudem in international vergleichender Perspektive von vier Forschungsgruppen³ in insgesamt fünf Ländern umgesetzt: neben Deutschland in den Niederlanden, der Schweiz, Spanien sowie dem Vereinigten Königreich.

1 Im Wissen um die fachlichen Diskussionen zu Überschneidungen und Unterschieden werden in diesem Bericht die Begriffe Migrationshintergrund, Migrationsgeschichte und Einwanderungsgeschichte dennoch synonym verwendet.

2 Wir orientieren uns an der Definition des Statistischen Bundesamtes, demzufolge eine Person einen Migrationshintergrund hat, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt, siehe <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>

3 Neben dem deutschen Projektteam an der Hochschule München unter Leitung von Andreas M. Wüst, wird REPCHANCE von Forscher:innen an der Universität Amsterdam (Projektleitung: Liza Mügge), der Universität Neuchâtel (Projektleitung: Gianni D'Amato) und der Sciences Po Paris (Projektleitung: Laura Morales) realisiert.

Menschen haben (laut Definition des Statistischen Bundesamtes) einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht von Geburt an über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen.

Dieser Bericht stellt die zentralen Befunde des deutschen Projektteils dar. Zunächst erläutern wir unser methodisches Vorgehen hinsichtlich der quantitativen und qualitativen Datenerhebung (Abschnitt 2). Im quantitati-

ven Ergebnisteil (Abschnitt 3) erfolgt zunächst eine Bestandsaufnahme der parlamentarischen Repräsentation von Abgeordneten mit MH auf den betrachteten Ebenen (Bund und Länder) im Zeitverlauf. Dabei blicken wir im Detail auf Unterschiede nach Parteizugehörigkeit und weiteren persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Herkunftsländer und Sichtbarkeit des MH. Besondere Aufmerksamkeit richten wir auf den Beginn und das Ende einer parlamentarischen Karriere. Anhand der quantitativen Daten lassen sich bereits einige Karrieremuster herausarbeiten.

Im qualitativen Hauptteil von REPCHANCE (Abschnitt 4) gehen wir mittels persönlicher Interviews mit 60 Abgeordneten mit MH den Bedingungen für und Einflussfaktoren auf Karrieren in der Politik detaillierter nach. 15 Interviews mit Personen in Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft nach inhaltsgleichem Muster dienen dazu, die Spezifika politischer Karrieren und deren förderlicher Faktoren besser zu verstehen und einzuordnen. Abschließend (Abschnitt 5) werden die zentralen Befunde und daraus ableitbaren Implikationen hinsichtlich einer besseren Repräsentation von Minderheiten zusammengefasst.

2. METHODISCHES VORGEHEN

Im Forschungsprojekt werden Daten unterschiedlichen Typs kombiniert. Im Folgenden stellen wir zuerst den quantitativen Datensatz über sämtliche Abgeordnete mit MH im Bundestag sowie den Landtagen vor (Abschnitt 2.1). Anschließend beschreiben wir unser methodisches Vorgehen hinsichtlich der qualitativen Daten, die wir im Rahmen leitfadengestützter Interviews mit Abgeordneten sowie Führungskräften in Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft gewonnen und aufbereitet haben (Abschnitt 2.2). Eine Verlaufschronik des Projekts befindet sich im Anhang (Tabelle A.1).

2.1 Quantitative Datenerhebung: Datensatz über Abgeordnete mit MH

Zu Beginn verschaffen wir uns einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der deskriptiven Repräsentation von Abgeordneten mit MH auf den staatlichen Ebenen. Dabei berücksichtigen wir sämtliche Landtage und acht Kommunen unterschiedlicher Größe und Struktur, in denen Interviews mit Mandatsträger:innen geplant waren. Im Folgenden beschreiben wir den Prozess der quantitativen Datenerhebung und stellen die zentralen Elemente des entstandenen Datensatzes vor. Anschließend gehen wir darauf ein, wie die Sichtbarkeit von Herkunft bei Abgeordneten mit MH operationalisiert wurde.

2.1.1 Vorgehensweise und Datensatz

Bis Frühjahr 2022 wurden zunächst alle Abgeordneten im Bundestag und in den Landesparlamenten dahingehend überprüft, ob ein offensichtlicher oder möglicher Migrationshintergrund vorliegt. Neben einer systematischen Prüfung der Geburtsorte (1. Generation) wurden auch die offiziellen Angaben auf den abgeordnetenspezifischen Internetseiten des Bundestags durchgesehen. Zudem sondierten wir die punktuellen Recherchen des Mediendienstes Integration (MDI) sowie verfügbare Nachrichtenartikel zur Zusammensetzung der aktuellen Landesparlamente in Hinblick auf Migrationshintergründe. Des Weiteren wurden sämtliche Abgeordneten früherer Datensammlungen, namentlich *Migrant Actors* (Wüst/Heinz 2009; Wüst 2014) und *PATHWAYS* (Morales u. a. 2017), dahingehend überprüft, ob sie zum Stichtag 31. 12. 2021 noch Abgeordnete der jeweiligen Parlamente waren.

Die Identifikation auf Bundesebene bedurfte aufgrund der Arbeiten des MDI und der recht ausführlichen Informationen über jede:n Abgeordnete:n keiner zusätzlichen Erhebung. Die Datensammlung auf Landesebene war allerdings zum einen veraltet (Stand: 31. 12. 2014) und folglich für die Zeit ab

2015 lückenhaft. Daher wurden die Vorsitzenden sämtlicher Landtagsfraktionen im Mai 2022 zunächst per E-Mail angeschrieben und um Auskunft gebeten, ob sich in ihren Fraktionen Abgeordnete mit Migrationshintergrund befanden, die trotz systematischer Recherchen (Angaben auf Internetseiten der Parlamente, der Fraktionen, der Parteien oder der Abgeordneten selbst) (noch) nicht als solche identifiziert wurden. Nachdem im Mai bereits Rückmeldungen von etwa einem Viertel der Fraktionen eingingen, wurden im Juni 2022 diejenigen Fraktionsvorsitzenden, deren Rückmeldung noch ausstand (63) postalisch kontaktiert. 33 Fraktionen, von denen bis August 2022 keine Rückmeldung vorlag, wurden ein drittes Mal per Brief, dieses Mal über die Fraktionsgeschäftsführungen, angeschrieben. Insgesamt erhielten wir von 64 Fraktionen (75,3%) Rückmeldungen, und von 53 Fraktionen waren die Auskünfte vollständig (62,4%).⁴

Für die Mehrheit der Kommunen, in denen Interviews geplant waren, wurde ein ähnliches Vorgehen gewählt, um die öffentlich zugänglichen Informationen zu ergänzen. Im Februar 2023 wurden die Vorsitzenden sämtlicher Fraktionen oder Gruppen per E-Mail kontaktiert und, falls bis dahin keine Antwort vorlag, erhielten sie Ende März 2023 noch ein per Post versandtes Schreiben. Insgesamt antworteten uns 29 von 41 Fraktionen bzw. Gruppen (70,7%) in sechs Städten. Für weitere drei Städte lagen aktuelle Zahlen bereits vor.

Im Rahmen des internationalen Projekttreffens im September 2022 in Paris wurde festgelegt, welche ergänzenden Informationen vom deutschen Projektteam über die identifizierten Abgeordneten auf Bundes- und Landesebene zu sammeln sind. Die ergänzende Datenerhebung erfolgte primär nach den Regeln des Codebuchs des *PATHWAYS*-Projekts (*Morales u. a.* 2017). Im Rahmen dieses Projekts wurden Informationen über Abgeordnete in sieben europäischen Parlamenten zusammengestellt. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die sechs inhaltlichen Variablenblöcke sowie die Anzahl der erhobenen Variablen und Beispiele. Insgesamt enthält unser Datensatz diese Informationen für 127 Bundestags- und 236 Landtagsabgeordnete mit MH, die (bis) zum Stichtag 31.12.2021 Mitglied in einem dieser Parlamente waren.⁵ Da viele dieser Abgeordneten teilweise mehrfach wiedergewählt worden sind, besteht der Datensatz aus 689 Fällen (Abgeordnete * Wahlperioden).

⁴ Erhielten wir unvollständige Informationen, wurde von den Fraktionen zumeist auf den Datenschutz verwiesen oder auf die Tatsache, dass der MH von Abgeordneten kein für die Fraktion erhebungsrelevantes Kriterium sei. Auf der Grundlage der (unvollständigen) Informationen und der zusätzlichen, intensiven Prüfung der Hintergründe einzelner Abgeordneter konnten 13 weitere Personen mit einem MH nach der Definition des Statistischen Bundesamts identifiziert werden (vier in Berlin, drei in Hessen, zwei in Hamburg, jeweils eine:r in Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein).

⁵ 14 Abgeordnete hatten Mandate auf Landes- und auf Bundesebene.

Tabelle 1: Übersicht über quantitativen Datensatz.

6 Mehr Informationen zum Workshop am 07. 04. 2022 befinden sich in der Tabelle A.1 im Anhang.

Beschreibung	Anzahl Variablen	Beispiele
1. Variablen zur Identifikation der Person	11	ID, Name, Politische Ebene, Wahljahr
2. Sozio-demographische Variablen	7	Alter, Bildung, Geschlecht
3. Variablen zur Wahl und parlamentarischen Karriere	19	Wahlmodus, Listenplatz, Ein- und Austrittsdatum
4. Variablen zum Migrationshintergrund	30	Geburtsland/Nationalität der Person und der Eltern
5. Variablen zu potenziell diskriminierenden Aspekten	6	Sichtbarkeit des MH, Religion
6. Variablen zur Karriere in Partei und Parlament	42	Ausschussmitgliedschaften, Führungspositionen in Partei/Parlament
Variablen insgesamt	115	

Erste quantitative Befunde zur deskriptiven Repräsentation von Abgeordneten mit MH in Deutschland wurden der Öffentlichkeit bereits im Mai 2023 im Rahmen einer Expertise für den Mediendienst Integration vorgestellt (Wüst/Bergmann 2023), die 2024 noch einmal aktualisiert wurde.

2.1.2 Zur Sichtbarkeit des MH von Abgeordneten

Die Frage der Sichtbarkeit einer anderen Herkunft wurde wiederholt und lange sowohl innerhalb des Forschungsteams, als auch mit den Expert:innen im Forschungsfeld im Rahmen eines Workshops⁶, mit den anderen Länderteams und auch mit einer Gruppe aus The African Network of Germany (TANG) diskutiert. Hierbei wurde klar, dass die Sichtbarkeit eines Hintergrunds, vor allem vermittelt durch das Erscheinungsbild einer Person, das von der deutschen Bevölkerung besonders stark über eine andere als weiß gelesene Hautfarbe geprägt sein dürfte, für die Detailanalyse berücksichtigt werden sollte. Die folgenden drei Indikatoren möglicher Sichtbarkeit wurden in einem ersten Schritt auf alle Abgeordneten mit Migrationsgeschichte angewandt: nicht deutschstämmige Nachnamen (0/1-kodiert), hörbarer nicht-deutscher Akzent auf der Grundlage von Audiodateien (0/1), Hautfarbe auf der Grundlage von Portraitbildern (in einer kurzen Testphase zunächst 0/1, dann Rekodierung zu weiß „gelesen“ = 0, weder eindeutig weiß noch schwarz „gelesen“ = 0,5, schwarz „gelesen“ = 1). Nach der Kodierung bestand Unsicherheit darüber, ob diese Indikatoren tatsächlich die Sichtbarkeit einer nicht-deutschen Herkunft erfassen. Daher wurde in

einem zweiten Schritt summarisch erhoben, inwieweit die Mitglieder des Projektteams eine „Sichtbarkeit“ ohne weitere Vorgaben auf der Grundlage von Profilbildern wahrnehmen. Auch hier entschieden wir uns für die Differenzierung nach drei Kategorien (nicht erkennbar = 0, erkennbar = 0,5, eindeutig erkennbar = 1).

Alle Projektmitglieder (vier Personen: zwei Männer ohne MH, zwei Frauen mit MH) kodierten sämtliche, zum damaligen Zeitpunkt 373 Abgeordneten⁷ hinsichtlich aller vier Indikatoren (Akzent nur für 337 Fälle, da Audiosequenzen fehlten). Das Hauptergebnis dieses Prozesses ist, dass die summarisch wahrgenommene „Sichtbarkeit“ hoch signifikant mit den anderen drei Indikatoren korreliert, am höchsten mit Hautfarbe (0,81). Dieses Ergebnis legte nahe, dass die Sichtbarkeit ganz erheblich von der wahrgenommenen Hautfarbe abhängen dürfte, diese jedoch eine Wahrnehmung als „sichtbar“ nicht umfassend erklärt.

In einem weiteren Prüfschritt haben wir alle unsere Indikatoren mit der binären Klassifikation des Herkunftslands von „visible minorities“ nach dem kanadischen Employment Equity Act des Jahres 1995, auf den in früheren Arbeiten (Wüst 2014; Blätke/Wüst 2017; Bailer u. a. 2022) zurückgegriffen wurde, korreliert. Alle Indikatoren korrelieren mit *visible minority* hoch signifikant: Sichtbarkeit 0,58, Name 0,41, Hautfarbe 0,38 sowie Akzent 0,15. Im Vergleich der Korrelationen hängt jedoch lediglich der Name statistisch stärker mit der Klassifikation von „visible minorities“ zusammen als mit Sichtbarkeit (0,22). Dies dürfte der pauschaleren Klassifikation nach Herkunftsland geschuldet sein, die sichtbare Hintergründe anderer Herkunftsländer mit weniger „fremden“ Namen ausblendet.

⁷ Im weiteren Projektverlauf wurden dem Datensatz noch weitere, nachträglich im Rahmen der Fraktionsauskünfte oder durch Abgleich mit anderen Datenquellen identifizierte Abgeordnete hinzugefügt. Sämtliche dieser Abgeordneten konnten im Rahmen unserer Indikatoren als „nicht erkennbar“ klassifiziert werden. Aus dem Datensatz entfernt wurden mehrere Abgeordnete, bei denen zuerst ein MH angenommen wurde, der sich im Rahmen von Nachrecherchen und der Fraktionsauskünfte nicht verifizieren ließ. Unter diesen waren keine Personen mit „sichtbarem“ MH.

Wie sichtbar ist ein tatsächlicher oder angenommener Migrationshintergrund? Für die Studie wird dies anhand dreier Kriterien überprüft: nichtdeutschstämmiger Nachname, wahrgenommener Akzent und wahrgenommene Sichtbarkeit anhand eines Fotos.

Für die Analysen im Rahmen des Projekts (siehe u. a. Abschnitte 3.5 und 3.7) haben wir entschieden, auf einen summarischen Indikator zurückzugreifen. Folglich operationalisieren wir „Sichtbarkeit“ mit 0 als Minimum und 3 als Maximum, basierend auf den folgenden drei Komponenten: (1) der Klassifikation nichtdeutschstämmiger Nachnamen, (2) dem wahrgenommenen Akzent und (3) der wahrgenommenen „Sichtbarkeit“ ohne weitere Vorgaben

anhand eines Fotos. Als „nicht erkennbar“ wird eine Person klassifiziert, wenn der Indikator kleiner als 1 ist, als „erkennbar“ bei Werten zwischen 1 und 1,5 und als „sichtbar“ bei Werten größer als 1,5 sowie in solchen Fällen, in denen sich alle Projektmitglieder einig waren, dass eine Person aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes „sichtbar“ ist (unabhängig von Nachnamen und Akzent). Eine von allen Projektmitgliedern gleichermaßen wahrgenommene „Sichtbarkeit“ schlägt in einigen wenigen Fällen (deutscher Name und kein Akzent) die anderen beiden Komponenten.⁸

2.2 Qualitative Datenerhebung: Interviews

Im folgenden Abschnitt legen wir das methodische Vorgehen bei der qualitativen Datenerhebung dar. Im ersten Unterabschnitt beschreiben wir die Auswahl und Eigenschaften unserer Stichprobe. Im zweiten Teil dokumentieren wir die Befragungsinstrumente und das Vorgehen bei der Datenerhebung.

2.2.1 Auswahl und Eigenschaften der Stichprobe

Im Rahmen des Projekts wurden zwischen Juli 2022 und Dezember 2023 insgesamt 77 Interviews⁹ mit Abgeordneten (insgesamt 60 Interviews) auf kommunaler, Landes- und Bundesebene, mit Integrationsbeauftragten (zwei Interviews) sowie mit Personen in Wirtschaft (sechs Interviews), Verwaltung (fünf Interviews) und Zivilgesellschaft (vier Interviews) geführt.

Die Interviews mit Abgeordneten fanden auf Bundesebene (elf Interviews), in acht Bundesländern (28 Interviews) sowie in neun Kommunen (21 Interviews) statt.¹⁰ Bei der Auswahl dieser Länder und Kommunen wurde darauf geachtet, regionale Unterschiede abzubilden und verschiedene Kontexte zu berücksichtigen (Ost/West; Flächenländer/Stadtstaaten; größere und kleinere sowie eher konservativ und eher liberal geprägte Länder und Kommunen). Die kleinste Kommune ist eine Mittelstadt mit etwa 50.000 Einwohnern. Der Großteil an Interviews mit kommunalen Abgeordneten fand jedoch in Großstädten statt, was bei der Einordnung der Befunde zu berücksichtigen ist. Der Anteil an kommunalen Abgeordneten mit MH variiert in den neun Stadtvertretungen nach den uns vorliegenden Informationen¹¹ zwischen 4,0% und 21,5%.

Auch hinsichtlich des Geschlechts und der Parteizugehörigkeit der Interviewpartner:innen wurde Varianz angestrebt. In unserer Stichprobe befinden sich 42 Männer (54,5%) und 35 Frauen (45,4%). Unter den 66 Personen mit

8 Wir haben uns zu dieser Vorgehensweise entschlossen, weil wir in einigen Fällen davon überzeugt waren, dass Personen trotz eines Summenscores unter 1,5 von der großen Mehrheit der Bevölkerung (und eben auch von uns) als „sichtbar“ wahrgenommen werden müssten. Eine abweichende Klassifikation als lediglich „erkennbar“ würde der (angenommenen) Wahrnehmung nicht Rechnung tragen. Gleichwohl reproduzieren wir damit die (ethnozentrische) Sicht, dass ein Mensch mit MH (und nur um diesen Personenkreis geht es) und schwarzer Hautfarbe in Deutschland einen sichtbaren MH haben muss. Wir wünschen uns, dass sich diese (und unsere) Sicht auf „Sichtbarkeit“ ändert, da Deutschland inzwischen auch objektiv betrachtet eine multiethnische Gesellschaft ist. Wir halten es aufgrund des vermuteten Diskriminierungspotentials allerdings nicht nur für vertretbar, sondern auch für notwendig, die Sichtbarkeit eines MH in unseren Analysen entsprechend abzubilden.

9 59 dieser Interviews fanden in Präsenz statt, 17 wurden online (in der Regel per Zoom) durchgeführt und eines fand telefonisch statt.

10 Der Datenschutzbeauftragte der Hochschule München wurde frühzeitig über das Projekt und die Datenerhebung informiert. Eine formale datenschutzrechtliche Prüfung des Projekts wurde durchgeführt. Eine Auflistung aller Interviewtermine findet sich im Anhang. Zitate wurden nur dann verwendet, wenn die befragte Person einer anonymisierten Veröffentlichung von Interviewpassagen zuvor zugestimmt hatte. Sofern es uns nötig erschien, haben wir geschlechtsspezifische Äußerungen in geschlechtsneutrale Formulierungen geändert und in wenigen Passagen sprachliche Unzulänglichkeiten korrigiert. Zur Wahrung der Anonymität der Befragten werden die Bundesländer und die Kommunen, in denen Befragungen durchgeführt wurden, nicht offengelegt.

11 Über kommunale Abgeordnete liegen weniger öffentlich verfügbare Informationen vor als über Landtags- und Bundestagsabgeordnete. Daher ist es möglich, dass – auch trotz der vorliegenden Fraktionsauskünfte – die tatsächlichen Anteile leicht unterschätzt werden.

einer Parteimitgliedschaft gehören 50 (75,8%) dem linken Parteispektrum (Linke, Grüne und SPD) an und 15 (22,7%) dem bürgerlichen bis rechten Lager (von der FDP über die konservativen Parteien CDU und CSU bis hin zur rechtspopulistischen AfD).¹² Eine weitere Person ist Mitglied einer kommunalen Wählervereinigung. Unsere erreichten Verteilungen nach Geschlecht und Parteilagern (links/rechts) kommen den tatsächlichen Verteilungen (siehe dazu die Abschnitte 3.2 und 3.3) recht nahe.

2.2.2 Befragungsinstrumente und Datenerhebung

Als Befragungsinstrumente dienten ein Datenblatt, das vor und im Rahmen des persönlichen Gesprächs von dem:r Interviewer:in ergänzt wurde, ein Drop-Off-Selbstaussfüller sowie der Leitfaden für das mündliche Interview.¹³

Das Datenblatt diente dem:r Interviewer:in dazu, das Gespräch vorzubereiten, und enthält Informationen aus der Datenrecherche (quantitativer Teil). Vor allem auf der kommunalen Ebene gab es diesbezüglich Datenlücken (beispielsweise Bildungsabschluss oder Jahr der Einwanderung/Einbürgerung), die im Rahmen des Kontakts mit den Befragten gefüllt werden konnten.

Der Drop-Off-Selbstaussfüller fragte gezielt nach relevanten Förderprogrammen, Netzwerken und Institutionen (Teilnahme, wahrgenommener Nutzen für die Karriere) und nach Offenheit der bzw. Hürden in der Partei und der Fraktion, auch im Zeitverlauf. Dieser wurde von 54 Personen, darunter 45 (teils ehemaligen) Abgeordneten, verwertbar ausgefüllt, entweder direkt im Anschluss an das Interview oder im Nachhinein. Die entsprechenden Befunde werden in Abschnitt 4 (Ergebnisse aus den Interviews) in den blauen Boxen präsentiert.

Der Leitfaden behandelte die Motivation für eine Kandidatur, die subjektive Wahrnehmung von Erfolgsfaktoren für Kandidatur und Karriere, förderliche und hinderliche Einflüsse des eigenen Umfelds (v. a. Herkunft, Familie und Beruf), die mögliche Bedeutung von Rollenmodellen oder Mentor:innen, die mögliche Bedeutung gezielter Förderprogramme oder -maßnahmen, die Rolle von Netzwerken, den Rückblick auf Erfolge und Misserfolge in der Politik sowie Perzeptionen und mögliche Empfehlungen für eine chancengerechte(re) Repräsentation auf der Aggregat- und Individualebene. Im Zuge der ersten geführten Interviews und durch Diskussionen mit den Teams anderer Länder wurden kleinere Anpassungen vorgenommen (u. a. zum Weg in die Partei und zum außerparteilichen Engagement sowie zu eigenen Erfahrungen als Mentor:in; der Themenbereich „Identität“ wurde vom Drop-Off in das mündliche Interview verschoben).

¹² Die Zusammenfassung in Lager „links“ und „rechts“ der Mitte ist aufgrund der Positionen der Parteien gerechtfertigt, auch wenn es vereinfacht (Vgl. <https://www.dvpw.de/blog/die-parteienlandschaft-zur-europawahl-2024-ein-beitrag-von-jan-philipp-thomeczek-l-constantin-wurthmann-christian-stecker>). Die Zusammenfassung minimiert zudem den Effekt, den einzelne Abgeordnete auf einen Anteil, eine Haltung oder Positionierung haben, wie dies bei der separaten Ausweisung aller Parteien der Fall sein kann.

¹³ Die drei Dokumente sind unter <https://www.repchance.hm.edu/wp-content/uploads/2024/06/befragungsinstrumente.pdf> einsehbar.

Sämtliche Interviews wurden aufgezeichnet, wobei im Vorfeld jeweils das Einverständnis der interviewten Person eingeholt wurde. Die entsprechenden Audiodateien wurden im Anschluss mit Hilfe der Transkriptionssoftware f4x in Textdateien überführt. In einem zweiten Durchgang glichen die Projektmitarbeiter:innen und eine studentische Hilfskraft die generierten Transkripte mit den Audiodateien ab. Je nach Setting des Interviews (Nebengeräusche, Gesprächslautstärke) und ggfs. der Stärke des Akzents der interviewten Person und der Sprachlautstärke waren teils umfangreiche Korrekturen der Transkripte erforderlich. Im Rahmen der Prüfung der Transkripte wurden auch Namens- und Ortsangaben, die von den Interviewten gemacht wurden, anonymisiert.

14 Das Codebuch ist hier zugänglich: <https://www.repchance.hm.edu/wp-content/uploads/2024/06/codebook.pdf>.

Anschließend wurden die Transkripte mittels der qualitativen Datensoftware MAXQDA analysiert. Die relevanten Textpassagen wurden in einem ersten Schritt kodiert und in einem zweiten Schritt analysiert. Der Kodierung des Datenmaterials liegt ein Codebuch¹⁴ zugrunde, welches in enger Absprache mit den Projektteams in den anderen Ländern entwickelt wurde. Es enthält 19 Ober- und 85 Unterkategorien von Codes, welche die vielfältigen Facetten unseres Forschungsinteresses abdecken, beispielsweise Schlüsselmomente in der (politischen) Laufbahn, Mentoring und Vorbilder, die Rolle von Programmen und Netzwerken oder Aspekte der Diskriminierung/Minderheitenzugehörigkeit. Die Codes spiegeln einerseits die Inhalte des Leitfadens, doch darüber hinaus blieb die Möglichkeit der Bildung induktiver Codes bestehen, um Raum für nicht Antizipiertes zu schaffen.

In der Analyse des Materials wurde das durch das Codebuch strukturierte Material insbesondere mit Blick auf unterschiedliche Karrierestufen gesichtet. Mithilfe der „Vorsortierung“ im Rahmen des Kodierungsprozesses wurden Passagen vergleichend analysiert. Zudem richteten wir unser Augenmerk auf Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Themenbereichen, um ausgehend davon Hypothesen zur chancengerechten Teilhabe von Menschen mit MH aufzustellen. Diese wurden im Team diskutiert, verschiedene Lesarten auf das Material wurden ausgetauscht.

Im folgenden Abschnitt stellen wir empirische Befunde vor, die im Rahmen unserer quantitativen Datenerhebung (siehe Abschnitt 2.1) erhoben wurden. Zunächst betrachten wir die deskriptive Repräsentation von Abgeordneten im Zeitverlauf sowie nach Parteien und nach Geschlecht. Im Anschluss blicken wir auf die Herkunftsländer der Abgeordneten sowie das Ende der parlamentarischen Karrieren. Abhängig von der Verfügbarkeit detaillierter Daten beziehen wir uns entweder auf spezifische Zeiträume oder ausgewählte politische Ebenen.

3.1 Deskriptive Repräsentation von Abgeordneten mit MH im Zeitverlauf

Abbildung 1 dokumentiert die Anzahl der Abgeordneten mit MH (deskriptive Repräsentation) im Zeitverlauf seit 1990. Waren in den Jahren nach der Wiedervereinigung Deutschlands nur eine Handvoll Abgeordnete nichtdeutscher Herkunft identifizierbar, stieg deren Anzahl im Bundestag und in den 16 Landtagen bis zum Stichtag der Datenerhebung 31. 12. 2021 sukzessive auf 216 Mandatsträger:innen mit MH an – darunter 84 Bundestags- und 132 Landtagsabgeordnete.¹⁵ Die Anzahl von Bundestagsabgeordneten mit MH erhöhte sich mit jeder Wahl seit 1994 sukzessive, wobei die Zuwächse nach den letzten beiden Bundestagswahlen (2017: +23 MdB mit MH, 2021: +22 MdB mit MH) besonders hoch waren. In den Landtagen lassen sich insbesondere 2011 (vor allem aufgrund der Wahlen in Baden-Württemberg, Berlin und Bremen) und wieder ab 2018 Beschleunigungstendenzen (steil ansteigende Kurve) feststellen.

Der Anteil von Bundestagsabgeordneten mit Migrationshintergrund hat sich mit jeder Wahl kontinuierlich erhöht und liegt derzeit bei 84. Dennoch bleiben Menschen mit Migrationshintergrund im Bundestag mit Blick auf die Gesamtbevölkerung weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Festzuhalten bleibt jedoch, dass die mittlerweile 84 Bundestagsabgeordneten mit MH nur 11,4% aller 736 Abgeordneten ausmachen – bei einem Anteil von 27,2% von Menschen mit MH an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2021 lässt sich somit weiterhin eine deskriptive Repräsentationslücke feststellen.¹⁶

¹⁵ Bezieht man Personen, die ihr Mandat im Laufe der jeweiligen Legislaturperioden vor dem Stichtag aufgaben, mit ein, so erhöht sich die Anzahl auf 221 (84 Bundestags- und 137 Landtagsabgeordnete). Für alle weiteren Analysen wird die Gesamtzahl von 221 Abgeordneten zugrundegelegt.

¹⁶ Unter diesen 27,2% besaßen 53% die deutsche und 47% eine andere Staatsangehörigkeit (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/04/PD22_162_125.html). Unter den Wahlberechtigten (deutsche Staatsbürger:innen ab 18 Jahren) bei der Bundestagswahl 2021 besaßen 13,6% einen Migrationshintergrund (<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurz dossiers/515087/politische-partizipation-von-menschen-mit-migrationshintergrund/>).

Abbildung 1: Repräsentation von Abgeordneten mit MH im Bundestag und in Landtagen, 1990–2021.

Abbildung 1 Dargestellt sind alle Abgeordneten mit MH, die zum jeweiligen Jahresende ein Mandat hatten.

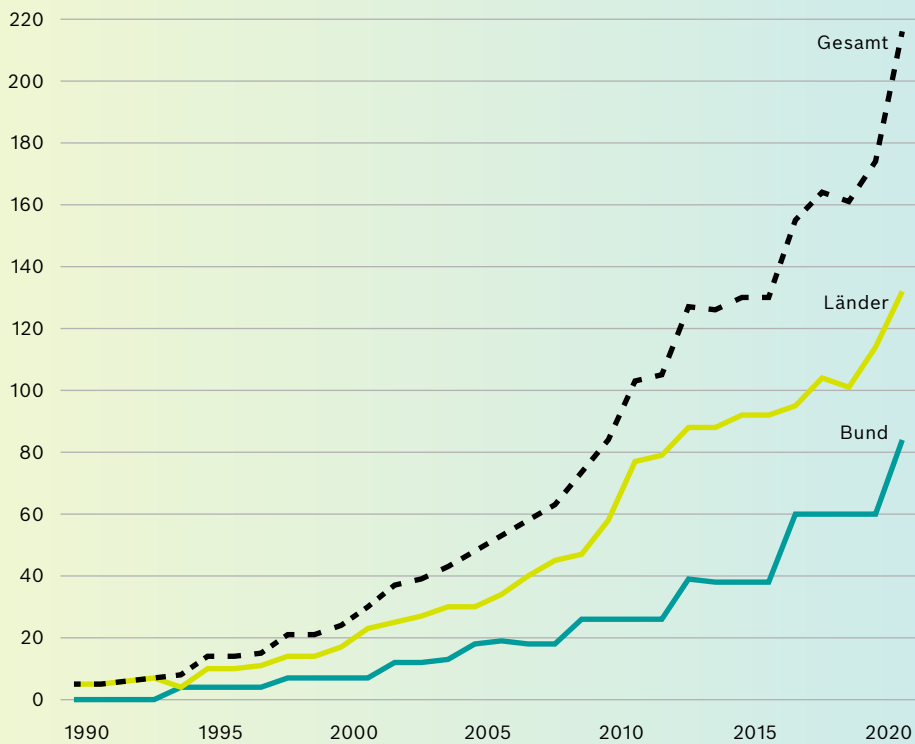


Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Repräsentation von Abgeordneten mit MH in den 16 Landtagen sowie für die Aggregationsebenen ‚Flächenländer Ost‘, ‚Flächenländer West‘ sowie die drei Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg.

Auch auf Landesebene zeigt sich ein Anstieg der deskriptiven Repräsentation der untersuchten Gruppe im Zeitverlauf, allerdings auf niedrigerem Niveau. Hatten zwischen 2008 und 2011 nur 4,6 % der Mitglieder der Landtage (MDL) einen MH, so liegt der Anteil in den aktuell gewählten Landesparlamenten (Stichtag: 31. 12. 2021) bei 7,3 % und damit mehr als vier Prozentpunkte niedriger als auf Bundesebene. Hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Bundesländern. Während in den ostdeutschen Flächenländern Parlamentarier:innen mit MH weiterhin selten vorkommen (ihr Anteil vervierfachte sich immerhin von 0,4 % auf 1,5 %), hat in den Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg mittlerweile beinahe jede:r fünfte Abgeordnete (18,9 %) einen MH. Für die westdeutschen Flächenländer ergibt sich ein gemischtes Bild: Während in einigen Ländern (Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen) die absolute

Anzahl an Abgeordneten mit MH mittlerweile zweistellige Werte erreicht, ist die Zahl in anderen Ländern verschwindend gering (Rheinland-Pfalz, Saarland). Es besteht offensichtlich eine Korrelation zwischen dem jeweiligen Bevölkerungsanteil mit MH und dem parlamentarisch repräsentierten Anteil dieser Personengruppe (Schmuck u. a. 2016; Wüst 2016).

Tabelle 2 Die Anteile beziehen sich auf die Landtagsfraktionen, die im Nachgang der jeweiligen Wahlen in den Zeiträumen 2017–2021, 2012–2016 und 2008–2011 in den jeweiligen Bundesländern gebildet wurden.

Tabelle 2: Repräsentation von Abgeordneten mit MH in Landesparlamenten.

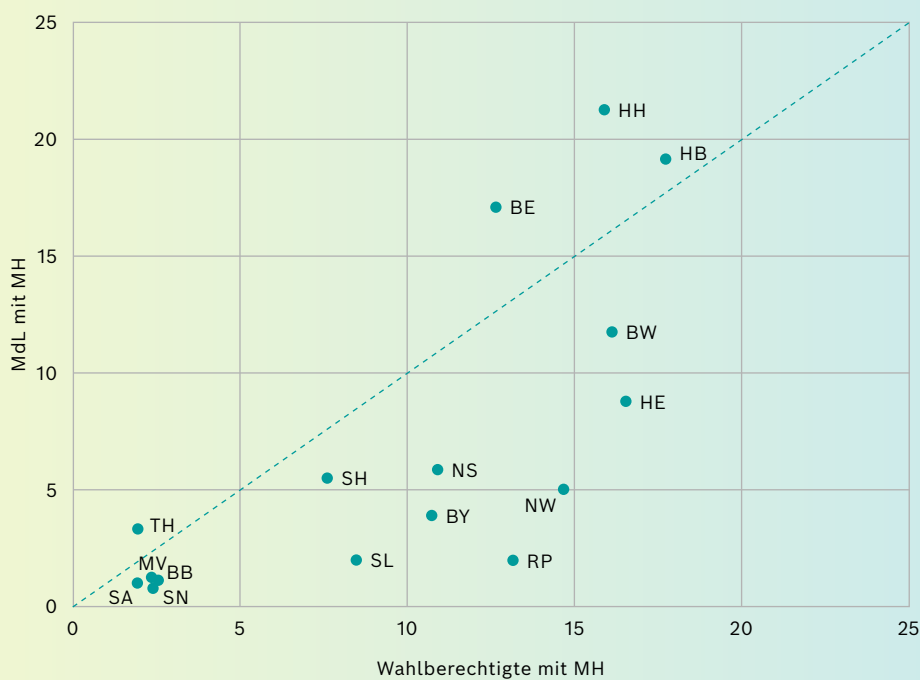
Bundesland	Anteil (2017–21)	MdL mit MH	MdL Gesamt	Anteil (2012–16)	Anteil (2008–11)
Baden-Württemberg	11,7%	18	154	7,0%	6,5%
Bayern	3,9%	8	205	2,2%	1,6%
Berlin	17,0%	25	147	10,6%	14,1%
Brandenburg	1,1%	1	88	1,1%	0,0%
Bremen	19,0%	16	84	22,9%	18,1%
Hamburg	21,1%	26	123	12,4%	9,9%
Hessen	8,8%	12	137	6,4%	4,2%
Mecklenburg-Vorpommern	1,3%	1	79	2,8%	2,8%
Niedersachsen	5,8%	8	137	5,8%	2,6%
Nordrhein-Westfalen	5,0%	10	199	4,2%	6,1%
Rheinland-Pfalz	2,0%	2	101	1,0%	1,0%
Saarland	2,0%	1	51	2,0%	2,0%
Sachsen	0,8%	1	119	0,8%	0,0%
Sachsen-Anhalt	1,0%	1	97	1,1%	0,0%
Schleswig-Holstein	5,5%	4	37	2,9%	2,1%
Thüringen	3,3%	3	90	0,0%	0,0%
Insgesamt	7,3%	137	1.884	5,3%	4,6%
Flächenländer (Ost)	1,5%	7	437	1,1%	0,4%
Flächenländer (West)	6,0%	63	1.057	4,2%	3,5%
Stadtstaaten (B, HH, HB)	18,9%	67	354	14,0%	13,6%

Diese Korrelation lässt sich anhand von Abbildung 2 illustrieren, in welcher die Anteile von Wahlberechtigten mit MH in den jeweiligen Ländern auf der X-Achse sowie die Anteile an MdL mit MH auf der Y-Achse abgetragen sind. Ein Blick darauf relativiert die niedrigen Anteile von Abgeordneten mit MH

in vier ostdeutschen Flächenländern (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern): Dort gibt es anteilig deutlich weniger Wahlberechtigte mit MH, daher fallen auch die Anteile der Abgeordneten mit MH nur leicht unterdurchschnittlich aus. Der dargestellte Zusammenhang ordnet auch die höheren Anteile in vier westdeutschen Flächenländern (Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hessen) ein: Die vier Bundesländer schneiden zusammen mit Rheinland-Pfalz und dem Saarland im Vergleich zu den Anteilen der Wahlberechtigten (und auch der Bevölkerungsanteile) besonders schlecht ab. Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg liegen im Länderdurchschnitt, während die Abgeordnetenanteile in Hamburg, Bremen, Berlin und Thüringen höher ausfallen als die dortigen Anteile der Wahlberechtigten mit MH.

In den Landtagen von Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland sind Menschen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zum Anteil an der Gesamtbevölkerung besonders schlecht repräsentiert.

Abbildung 2: Zusammenhang der Anteile von MdL mit MH und Wahlberechtigten mit MH, 2021.



3.2 In welchen Parteien sind Abgeordnete mit MH vertreten?

Im Folgenden werden wir die bisherigen Darstellungen disaggregieren und die Parteiebene miteinbeziehen. Insbesondere interessiert uns die Frage, ob sich ähnliche Links-Rechts-Unterschiede hinsichtlich der parlamentarischen Repräsentation von Abgeordneten mit MH feststellen lassen wie in der Vergangenheit (Wüst 2011; Bloemraad 2013).

Tabelle 3: Abgeordnete mit MH nach Parteien (Bundestag und Landtage; letzte Wahl, 2017–2021).

Partei	Anzahl Bundestag	Anteil Bundestag	Anzahl Landtage	Anteil Landtage
Linke	11	28,2%	14	10,2%
Grüne	17	14,4%	46	15,9%
SPD	35	17,0%	46	9,8%
CDU/CSU	9	4,6%	13	2,3%
FDP	5	5,4%	4	3,1%
AfD	6	7,2%	11	4,5%
Sonstige	1		3	
Linke, Grüne & SPD	63	17,4%	106	11,8%
CDU/CSU, FDP & AfD	20	5,4%	28	3,0%
Gesamt mit MH	84	11,4%	137	7,3%
Gesamt ohne MH	652		1.747	

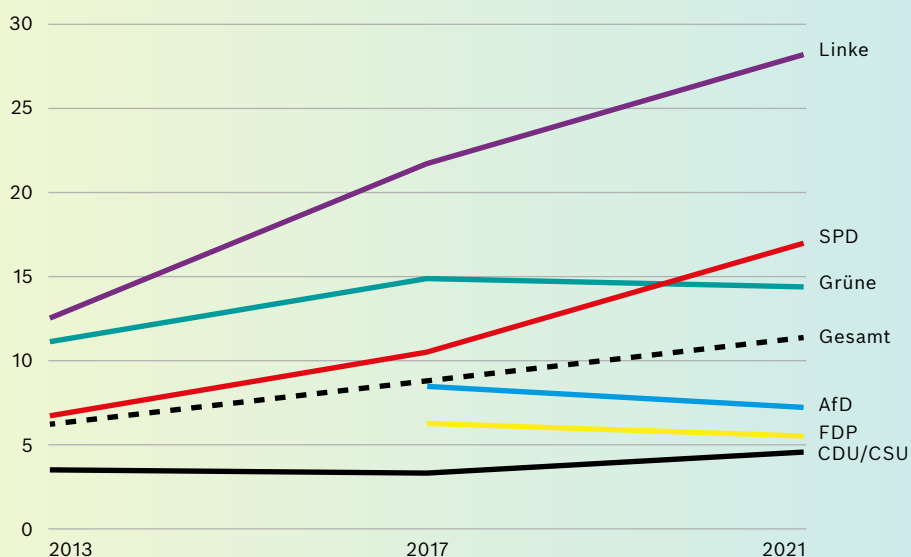
Tabelle 3 Datenbasis sind die jeweils letzten Bundestags- (2021) und Landtagswahlen (2017–2021) im Beobachtungszeitraum. Die Parteien sind absteigend von ‚links‘ nach ‚rechts‘ anhand von Parteipositionen des Chapel Hill Expert Survey sortiert.

Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, zeigen sich hinsichtlich der parteipolitischen Zugehörigkeit von Abgeordneten mit MH sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene durchaus erwartbare Muster. Die höchsten Anteile an Abgeordneten mit MH finden sich stets in den drei Parteien links der Mitte. In der (ehemaligen) Bundestagsfraktion der Linken beträgt der Anteil an Abgeordneten mit MH in der aktuellen Wahlperiode 28,2% und liegt damit knapp über dem Bevölkerungsanteil mit MH (27,2%). In den Landtagen stellen die Fraktionen der Grünen im Mittel die meisten Abgeordneten – rund jede:r sechste unter ihnen (15,9%) hat Wurzeln außerhalb Deutschlands.

Bemerkenswert ist zudem die Tatsache, dass die Unionsparteien CDU und CSU sowohl im Bundestag (4,6 %) als auch in den Landtagen (2,3 %) die jeweils geringsten Anteile von Abgeordneten mit MH aufweisen. Die rechts-populistische AfD kommt hingegen auf etwas höhere Anteile als die Unionsparteien und die FDP.

Den höchsten Anteil von Abgeordneten mit Migrationshintergrund gibt es in den Parteien links der Mitte, den kleinsten Anteil bei CDU und CSU.

Abbildung 3: Repräsentation von MdB mit MH nach Parteien, 2013–2021 (in Prozent).



Aggregiert man die Darstellung für die Parteien links (Linke, Grüne und SPD) sowie rechts (CDU/CSU, FDP und AfD) der Mitte, lässt sich festhalten, dass Abgeordnete mit MH in den drei eher linken Parteien mehr als dreimal so häufig sind (17,4 %) wie in den drei eher rechten Parteien (5,4 %). In den Landtagen beträgt dieser Faktor sogar annähernd vier (11,8 % in linken vs. 3,0 % in rechten Parteien). Auf den beiden höchsten parlamentarischen Ebenen in Deutschland lässt sich ein deutliches Repräsentationsgefälle zwischen linken und rechten Parteien bestätigen. Abbildung 3 zeigt darüber hinaus, dass die im Zeitverlauf bereits in Abbildung 1 (Repräsentation von Abgeordneten mit MH im Bundestag und in Landtagen, 1990–2021) erkenn-

bar gestiegene Diversität der Herkunft auf Bundesebene in den vergangenen zwei Wahlperioden fast ausschließlich auf die Fraktionen der Linken und der SPD zurückzuführen ist. Deren Anteile an MdB mit Einwanderungsgeschichte stiegen von 2013 bis 2021 von 12,5 % auf 28,2 % (Linke) bzw. von 6,7 % auf 17,0 % (SPD), was jeweils mehr als einer Verdopplung entspricht. Bemerkenswert ist zudem die Tatsache, dass die Anteile der MdB mit MH nach der Bundestagswahl 2021 in den Fraktionen von Bündnis 90/Die Grünen, AfD und FDP entgegen dem allgemeinen Trend leicht zurückgegangen sind.

Welche Parteien werden in der Erhebung berücksichtigt?

Für diese Studie wird die Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund der im 20. Deutschen Bundestag (2021 bis voraussichtlich 2025) vertretenen Parteien untersucht, also Linke, Grüne, SPD, FDP, CDU/CSU und AfD. Entsprechend der Logik eines politischen Links-Rechts-Spektrums werden dabei an einigen Stellen mehrere Parteien innerhalb zweier Gruppen aggregiert: Parteien links der Mitte und Parteien rechts der Mitte. Dies soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass mit Blick auf gesellschaftspolitische, demokratie- und wirtschaftsbezogene Fragen die Positionen dieser Parteien und ihrer Vertreter:innen mitunter deutlich auseinandergehen. Damit ist diese Kategorisierung lediglich eine Annäherung. Das gilt für das linke Spektrum (Linke, Grüne, SPD), noch mehr aber für das rechte Parteienspektrum, das von der FDP über die konservativen Schwesterparteien CDU und CSU bis hin zur rechtspopulistischen AfD reicht.

3.3 Deskriptive Repräsentation von weiblichen Abgeordneten (mit MH)

Im Folgenden analysieren wir anhand der erhobenen Daten, welchen Einfluss das Geschlecht auf die parlamentarische Repräsentation auf Bundes- und Landesebene hat. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der intersektionalen Repräsentation, hier die Kombination von Geschlecht und MH.¹⁷

Abbildung 4: Anteile weiblicher Abgeordneter mit MH unter allen Abgeordneten mit MH im Bundestag und in Landtagen, 1990–2021 (in Prozent).

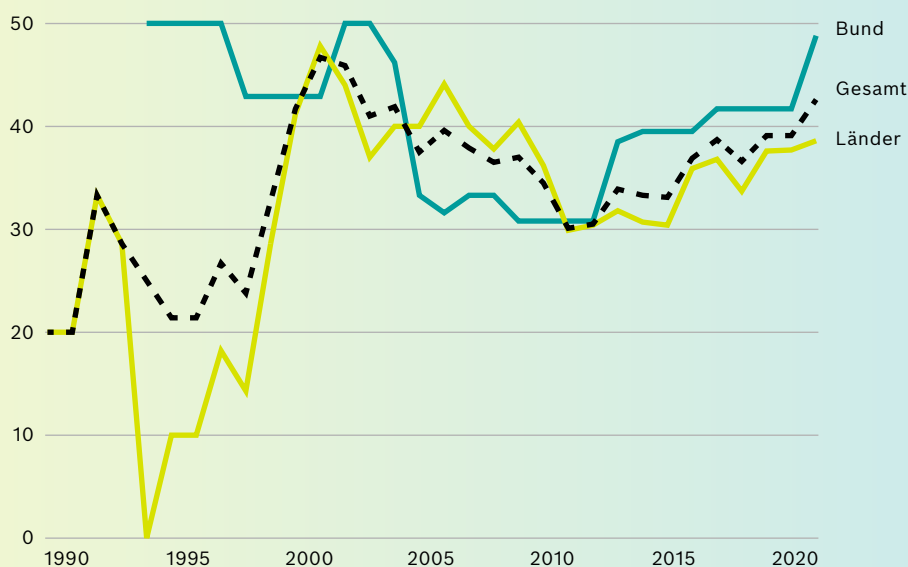


Abbildung 4 zeigt die Anteile weiblicher Abgeordneter mit MH im Bundestag und in den Landesparlamenten im Zeitverlauf.¹⁸ Für die letzten 20 Jahre lässt sich hierbei ein U-förmiger Verlauf der Anteile weiblicher Abgeordneter mit MH feststellen. Waren Anfang der 2000er Jahre noch beinahe die Hälfte der Abgeordneten mit MH weiblichen Geschlechts, erreichte dieser Wert im Jahr 2011 mit 30,1% (Bund und Länder zusammengefasst) seinen Tiefpunkt, um schließlich im vergangenen Jahrzehnt wieder anzusteigen. Während im Jahr 2021 beinahe die Hälfte (48,8%) der Bundestagsabgeordneten mit MH Frauen waren, fiel deren Repräsentation in den Landesparlamenten um mehr als zehn Prozentpunkte geringer aus (38,6%).

¹⁷ Auf eine Differenzierung nach formalem Bildungsgrad wird an dieser Stelle verzichtet, auch weil keine Daten für die Landtagsabgeordneten vorliegen. Zumindest bei den Bundestagsabgeordneten sind die Unterschiede gering, wobei MdB mit MH tendenziell höhere Bildungsgrade als MdB ohne MH aufweisen.

Abbildung 4 Einbezogen in die Darstellung sind die Abgeordneten mit MH, die zum jeweiligen Jahresende ein Mandat hatten.

¹⁸ Aufgrund geringer Fallzahlen erfolgt keine nähere Einordnung der stark schwankenden Anteile in den 1990ern.

Tabelle 4: Anteile weiblicher Abgeordneter (mit MH) in Bundestag/Landtagen (letzte Wahl, 2017–2021).

Partei	Anteil Frauen Bundestag	Anteil Frauen mit MH Bundestag	Anteil Frauen Landtage	Anteil Frauen mit MH Landtage
Linke	53,8%	63,6%	52,6%	57,1%
Grüne	58,5%	64,7%	51,0%	50,0%
SPD	42,2%	48,6%	38,7%	34,8%
CDU/CSU	23,4%	44,4%	21,5%	30,8%
FDP	25,0%	20,0%	21,7%	0,0%
AfD	13,3%	16,7%	11,8%	9,1%
Linke, Grüne & SPD	48,8%	55,6%	44,8%	44,3%
CDU/CSU, FDP & AfD	21,5%	30,0%	19,0%	17,9%
Alle Parteien	34,9%	48,8%	31,6%	38,0%

Weiter interessiert uns, wie diese migrationspezifischen Anteile im Vergleich zu allen weiblichen Abgeordneten einzuordnen sind und welchen Einfluss die einzelnen Parteien hinsichtlich geschlechtergerechter Repräsentation haben. In Tabelle 4 sind die entsprechenden Anteile nach den beiden politischen Ebenen disaggregiert und nach Parteien dargestellt. Zunächst fällt ein starkes Links-Rechts-Gefälle hinsichtlich der Anteile weiblicher Abgeordneter auf, das den jeweiligen Quotenregelungen geschuldet ist.

Gerade bei den Parteien des linken politischen Spektrums sind Frauen mit Migrationshintergrund stark vertreten. Die Parteien erfüllen damit gleich zwei (teils selbst gegebene) Quoten: die bessere Repräsentation von Frauen und von Menschen mit Migrationshintergrund.

Während in den Fraktionen der Linken und Grünen mehr als jede zweite Abgeordnete eine Frau ist (sowohl im Bund als auch in den Ländern), liegt ihr Anteil in den Parteien rechts der Mitte lediglich zwischen 11,8% (Landtagsfraktionen der AfD) und 25,0% (Bundestagsfraktion der FDP). Sowohl

auf Bundes- als auch auf Landesebene ist der Frauenanteil in den drei eher linken Parteien (Linke, Grüne, SPD) mehr als doppelt so hoch als in den drei eher rechten Parteien (CDU/CSU, FDP, AfD). Blickt man auf die Anteile von Frauen mit MH, so fällt auf, dass diese insbesondere im Bundestag, aber auch in den Landtagen über den Anteilen aller Frauen liegen. Ist im Bundestag nur gut jede dritte Abgeordnete weiblich (34,9%), so ist es unter den Abgeordneten mit MH beinahe jede zweite (48,8%). Dieser Unterschied kommt durch überdurchschnittliche Anteile in den drei linken Fraktionen sowie einen beinahe doppelt so hohen Anteil in der Unionsfraktion zustande. In den Landtagen fallen die parteiideologischen Muster der leicht höheren Repräsentation von Frauen mit MH (38,0% zu 31,6%) geringer aus – dieses mag auch der Tatsache geschuldet sein, dass in dieser Darstellung 16 mitunter sehr spezifische Landeskontexte aggregiert wurden.

Insgesamt legen die Muster sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene den Schluss nahe, dass einige Parteien vor allem Frauen mit MH eine parlamentarische Karriere ermöglichen, auch um mit diesen Abgeordneten gleich zwei Quoten zu erfüllen (*Schmitz/Wüst 2011; Markowis 2015; Jenichen 2020*).

3.4 Herkunftsländer von Abgeordneten mit MH

In diesem Abschnitt werfen wir einen Blick auf die Herkunftsländer der Mandatsträger:innen auf Bundesebene, in den Landtagen und nach Parteien (beide Ebenen zusammengefasst). Im oberen Teil von Tabelle 5 werden die häufigsten Herkunftsländer der Bundestagsabgeordneten aufgelistet.

Gemessen an den tatsächlichen Bevölkerungsanteilen in Deutschland sind im Bundestag Abgeordnete mit iranischen Wurzeln deutlich überrepräsentiert, solche mit Wurzeln in der Sowjetunion und deren Nachfolgestaaten deutlich unterrepräsentiert.

19 Parlamentarier:innen (21,8% aller MdB mit MH) haben ihre familiären Wurzeln in der Türkei und stellen somit die größte Gruppe von Einwander:innen im Bundestag. Als weitere häufige Herkunftsländer folgen (die Nachfolgestaaten des ehemaligen) Jugoslawien, der Iran, Italien und Polen.

Nur vier Bundestagsabgeordnete (0,5 % aller MdB) stammen aus der Sowjetunion bzw. deren Nachfolgestaaten, die mit einem Bevölkerungsanteil von 4,3% die größte Einwanderungsgruppe in Deutschland stellen. In dieser Gruppe ist das deskriptive Repräsentationsdefizit besonders ausgeprägt. Hingegen sind iranisch-stämmige Abgeordnete (0,8 % aller MdB) verglichen mit dem Anteil der iranisch-stämmigen Bevölkerung (0,3%) überrepräsentiert. Gemessen an dem Anteil der Wahlberechtigten ergibt sich ein insgesamt positiveres Bild, vor allem für die Repräsentation der Bevölkerung aus der Türkei und aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien.

Im mittleren Teil der Tabelle sind die größten Bevölkerungsgruppen nach Herkunftsland absteigend aufgeführt. Für alle dort gelisteten Herkunftsländer zeigt sich, dass der Anteil ihrer Abgeordneten (an allen MdB) stets – mehr oder weniger deutlich – unter dem Bevölkerungsanteil liegt. Große migrantische Communities in Deutschland sind demzufolge auf Bundesebene parlamentarisch unterrepräsentiert. Im unteren Teil der Tabelle werden schließlich die Herkunftsländer aufgeführt, die keine Abgeordneten im Bundestag stellen, aber noch vergleichsweise hohe Anteile an der Bevölkerung stellen. Dazu gehören mit Bulgarien und Ungarn zwei osteuropäische Länder, sowie mit China, Vietnam und Indien drei asiatische Länder. Alle fünf Länder haben – zur Einordnung – mit dem Iran vergleichbare Bevölkerungsanteile, sind aber nicht parlamentarisch repräsentiert.

Tabelle 5: Herkunftsländer von Bundestagsabgeordneten mit MH, 2021.

	MdB mit MH	Anteil an MdB mit MH	Anteil an allen MdB	Anteil Wahlberechtigter	Anteil in Bevölkerung
TOP Herkunftsländer, 2021					
Türkei	19	21,8%	2,6%	1,6%	3,4%
Jugoslawien und Nachfolgestaaten	8	9,2%	1,1%	0,7%	2,4%
Iran	6	6,9%	0,8%	0,2%	0,3%
Italien	5	5,7%	0,7%	0,3%	1,1%
Sowjetunion und Nachfolgestaaten	5	5,7%	0,5%	3,6%	4,3%
Polen	4	4,6%	0,5%	2,0%	2,7%
Größte Bevölkerungsgruppen nach Herkunftsland, 2021					
Sowjetunion und Nachfolgestaaten	5	5,7%	0,5%	3,6%	4,3%
Türkei	19	21,8%	2,6%	1,6%	3,4%
Polen	4	4,6%	0,5%	2,0%	2,7%
Jugoslawien und Nachfolgestaaten	8	9,2%	1,1%	0,7%	2,4%
Syrien	2	2,3%	0,3%	0,2%	1,3%
Größte nicht repräsentierte Herkunftsländer, 2021					
Bulgarien	0	–	–	0,1%	0,4%
Ungarn	0	–	–	0,2%	0,3%
China	0	–	–	0,1%	0,3%
Vietnam	0	–	–	0,1%	0,2%
Indien	0	–	–	0,1%	0,2%

Tabelle 5 Wenn ein:e Abgeordnete:r zwei unterschiedliche ausländische Herkunftsländer hat, werden diese doppelt gezählt.

Ein Blick auf die zwischen 2017 und 2021 gewählten Landtage (Tabelle 6) zeigt hinsichtlich der Herkunftsländer von Landtagsabgeordneten einige Gemeinsamkeiten (hinsichtlich der genannten Länder), aber auch Unterschiede (hinsichtlich der Anteile). Der weitaus größte Anteil an MdL mit MH ist ebenfalls türkeistämmig und liegt mit 40,9% (56 Abgeordnete) fast doppelt so hoch wie auf Bundesebene. Abgeordnete mit Wurzeln in der Sowjetunion und deren Nachfolgestaaten stellen auf Landesebene mit zehn Abgeordneten die zweitgrößte Gruppe, gefolgt von Iran, Jugoslawien und Nachfolgestaaten (jeweils sechs) sowie Polen (vier Abgeordnete). Ebenso

viele Landtagsabgeordnete haben zudem ihren familiären Ursprung in Griechenland. Bezogen auf den Bevölkerungsanteil weisen auch hier alle Länder mit Ausnahme des Iran ein mehr oder weniger deutliches deskriptives Repräsentationsdefizit auf.

Tabelle 6 Wenn ein:e Abgeordnete:r zwei unterschiedliche ausländische Herkunftsländer hat, werden diese doppelt gezählt.

Tabelle 6: Herkunftsländer von Landtagsabgeordneten mit MH, jeweils nach der letzten Wahl (2017–2021).

TOP Herkunftsländer, letzte Wahl	MdL mit MH	Anteil an MdL mit MH	Anteil an allen MdL	Anteil Wahlberechtigter	Anteil in Bevölkerung
Türkei	56	40,9%	3,0%	1,6%	3,4%
Sowjetunion und Nachfolgestaaten	12	8,8%	0,6%	3,6%	4,3%
Iran	6	4,4%	0,3%	0,2%	0,3%
Jugoslawien und Nachfolgestaaten	6	4,4%	0,3%	0,7%	2,4%
Griechenland	4	2,9%	0,2%	0,2%	0,5%
Polen	4	2,9%	0,2%	2,0%	2,7%

In Tabelle 7 weisen wir abschließend die Herkunftsländer nach Parteien aus. In dieser Darstellung werden Bundes- und Länderebene (jeweils die letzte Wahl) zusammengefasst betrachtet, insbesondere auch aufgrund der geringen Fallzahlen in den Parteien rechts der Mitte. Die FDP ist in der Tabelle nicht aufgeführt, weil es in der Partei keine Häufung von Herkunftsländern gibt – alle neun Abgeordneten der Liberalen stammen aus unterschiedlichen Ländern. In den drei Parteien links der Mitte (Linke, Grüne und SPD) fallen sofort die hohen Anteile an türkeistämmigen Abgeordneten auf, die sich zwischen 37,5 % (Grüne) und 50,0 % (Linke) bewegen. Ebenso sind Personen mit Bezügen zum ehemaligen Jugoslawien und dem Iran in deren Fraktionen häufig vertreten. Türkeistämmige Abgeordnete stellen bemerkenswerterweise auch den größten Anteil (18,2 % aller Abgeordneter) in den Unionsfraktionen. Abgeordnete der AfD stammen hingegen überwiegend aus osteuropäischen Ländern sowie (den Nachfolgestaaten) der Sowjetunion.

Bei Linken, Grünen und in der SPD sind türkeistämmige Abgeordnete besonders stark vertreten, in der AfD Abgeordnete mit Wurzeln in der ehemaligen Sowjetunion oder Osteuropa.

Tabelle 7: Herkunftsländer nach Parteien (Bundestag und Landtage, jeweils letzte Wahl, 2017–2021).

Tabelle 7 Wenn ein:e Abgeordnete:r zwei unterschiedliche ausländische Herkunftsländer hat, werden diese doppelt gezählt.

	Anzahl MdB/MdL	Anteil innerhalb Partei
Linke		
Türkei	13	50,0%
Sowjetunion und Nachfolgestaaten	3	11,5%
Italien	2	7,7%
Grüne		
Türkei	24	37,5%
Iran	5	7,8%
Jugoslawien und Nachfolgestaaten	5	7,8%
SPD		
Türkei	33	40,2%
Jugoslawien und Nachfolgestaaten	6	7,3%
Iran, Sowjetunion und Nachfolgest.	je 4	4,9%
CDU/CSU		
Türkei	4	18,2%
Sowjetunion und Nachfolgestaaten	3	13,6%
Frankreich, Polen, Jugoslawien/Nfs.	je 2	9,1%
AfD		
Sowjetunion und Nachfolgestaaten	5	27,8%
Rumänien	4	22,2%
Tschechoslowakei und Nachfolgest.	2	11,1%

3.5 Die Rolle der Sichtbarkeit der Herkunft

Inwieweit die Sichtbarkeit der Herkunft bzw. des Migrationshintergrundes eine Rolle spielt, soll in diesem Abschnitt untersucht werden. Wir nutzen für die folgenden Darstellungen eine dreigeteilte Klassifikation in „sichtbare“, „erkennbare“ und „nicht erkennbare“ Herkünfte (siehe Abschnitt 2.1). Zunächst wollen wir der Frage nachgehen, inwieweit Abgeordnete mit sichtbarem MH in den einzelnen Parteien repräsentiert sind. Darüber hinaus interessiert uns auch der Zusammenhang zwischen Sichtbarkeit und Geschlecht. Wie im vorherigen Abschnitt fassen wir in der Darstellung die Bundes- und Länderebene (jeweils für die letzte Wahl) zusammen.

Tabelle 8: Sichtbarkeit des MH von Abgeordneten (Bundestag/Landtage, jeweils letzte Wahl, 2017–2021).

Partei	alle: sichtbar	alle: erkennbar	Frauen: sichtbar	Frauen: erkennbar
Linke	40%	48%	20%	60%
Grüne	48%	35%	47%	38%
SPD	32%	53%	24%	55%
CDU/CSU	14%	41%	13%	25%
FDP	22%	22%	0%	0%
AfD	0%	41%	0%	50%
Sonstige	0%	67%		
Gesamt	32%	44%	30%	46%

Tabelle 8 sind die Anteile der offensichtlichen („sichtbaren“) und nach Namen, Akzent oder Erscheinungsbild „erkennbaren“ Migrationshintergründe von Bundestags- und Landtagsabgeordneten unter allen Abgeordneten mit MH sowie die entsprechenden Anteile unter weiblichen Abgeordneten mit MH zu entnehmen. Es zeigt sich, dass der MH anhand der genannten Indikatoren bei fast jedem dritten Abgeordneten (32,3%) „sichtbar“ und bei 44,1% der Abgeordneten „erkennbar“ ist. Demzufolge ist der MH nur bei einer Minderheit von weniger als einem Viertel (23,6%) der Abgeordneten nicht erkennbar. Vergleicht man die Anteile über die einzelnen Parteien hinweg, so zeigt sich wieder ein ausgeprägtes Links-Rechts-Muster. Während in den Parteien links der Mitte (Linke, Grüne und SPD) über 80% der Abgeordneten mit MH als solche auch zumindest erkennbar sind, erreichen

die Parteien rechts der Mitte nur Anteile knapp über 40 % (AfD und FDP) bzw. 55 % (CDU/CSU). Am klarsten erkennbar bzw. in 47,6 % der Fälle „sichtbar“ ist der MH bei Abgeordneten der Grünen. Die Sichtbarkeit der Abgeordneten korreliert insgesamt nicht unerheblich mit den entsprechenden Herkunftsländern. Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, stammen viele Abgeordnete der drei linken Parteien aus Ländern außerhalb Europas (insbesondere aus der Türkei), während in den drei rechten Parteien überwiegend Abgeordnete mit europäischen Wurzeln vertreten sind. Wie dem rechten Teil der Tabelle zu entnehmen ist, unterscheidet sich die Sichtbarkeit des MHs weiblicher Abgeordneter insgesamt nicht sehr von demjenigen männlicher Abgeordneter. Weibliche Abgeordnete mit MH sind tendenziell häufiger zumindest als solche erkennbar, außer bei der FDP und der CDU/CSU.

Insbesondere bei Parteien im linken politischen Spektrum ist der Migrationshintergrund von Abgeordneten sichtbar. Bei Abgeordneten der AfD ist der Migrationshintergrund zumeist nicht sichtbar (entsprechend der Herkunftsländer, v. a. Osteuropa).

Abschließend blicken wir noch auf mögliche Änderungen im Zeitverlauf. Bereits im Jahr 2012 war der MH der damaligen 111 Bundes- und Landtagsabgeordneten mit MH 31,5 % sichtbar (unter Frauen: 30,3 %), 45,0 % (unter Frauen: 48,5 %) erkennbar und 23,4 % (unter Frauen: 21,2 %) nicht erkennbar, was ziemlich genau den in Tabelle 8 dargestellten Anteilen entspricht. Der MH der Abgeordneten wurde also im Laufe des letzten Jahrzehnts im Mittel weder sichtbarer noch weniger sichtbar.

3.6 Eintritt und Verbleib im Parlament

Im Folgenden beschäftigen wir uns mit dem Eintritt und Verbleib von Abgeordneten mit MH im Bundestag. Hier interessieren uns insbesondere der Modus ihrer Wahl (Sind sie über die Liste ins Parlament eingezogen oder durch den Gewinn eines Direktmandats?) sowie der Verbleib im bzw. das Ausscheiden aus dem Bundestag bei der darauffolgenden Wahl. Wir differenzieren dabei (Tabelle 9) erneut nach Geschlecht und politischem Lager (links/rechts).

Tabelle 9: Eintritt und Verbleib von Bundestagsabgeordneten mit MH, 2013–2021.

	Erstmals gewählt	Über Liste	Liste in %	Wieder- gewählt	Wieder- gewählt in %
2021					
Gesamt	40	31	78%		
darunter Frauen	21	18	86%		
in rechten Parteien	5	5	100%		
2017					
Gesamt	29	26	90%	18	62%
darunter Frauen	14	13	93%	11	79%
in rechten Parteien	11	10	91%	7	64%
2013					
Gesamt	21	16	76%	14	67%
darunter Frauen	8	8	100%	5	63%
in rechten Parteien	7	4	57%	3	43%

Wie der Darstellung zu entnehmen ist, zog der weitaus größere Teil (zwischen 76,2 und 89,7%) der erstmals in den Bundestag gewählten Abgeordneten mit MH bei den vergangenen drei Wahlen über eine der Landeslisten ein. Der Anteil der weiblichen Abgeordneten, die über die Liste einzogen, ist im Mittel sogar noch etwas höher. Lediglich vier von 43 Frauen mit MH gewannen in den drei einbezogenen Legislaturperioden ein Direktmandat. Nach Parteien (links/rechts) lassen sich hingegen keine konsistenten Unterschiede feststellen. Etwa zwei Drittel der 2013 und 2017 erstmals in den Bundestag gewählten Abgeordneten konnten in der darauffolgenden Wahl (2017 bzw. 2021) den Wiedereinzug feiern. Bei der Wiederwahl sind Frauen prozentual leicht überrepräsentiert und Mitglieder der Fraktionen rechts der Mitte (AfD, CDU/CSU und FDP) hingegen leicht unterrepräsentiert.

Aufgrund vergleichsweise geringer Fallzahlen für eine inferenzstatistische Analyse verschiedener potenzieller Einflussfaktoren auf dem Verbleib im Parlament (Bergmann/Wüst 2023) sind lediglich Trendaussagen möglich. Insbesondere der Wahlmodus (Direktmandat) beeinflusst die Wiederwahlchancen von MdB mit MH positiv. Außerdem scheint die Wiederwahl von Frauen etwas wahrscheinlicher als die von Männern zu sein. Migrationsbe-

züge (wie die Sichtbarkeit des MHs einer Person oder ihre Mitgliedschaft in migrationsnahen Ausschüssen) reduzieren dagegen tendenziell die Chancen für einen Verbleib im nationalen Parlament.

3.7 Wann und warum enden parlamentarische Karrieren?

Die quantitativen Befunde abschließend, werfen wir im Folgenden noch einen Blick auf das Ende von parlamentarischen Karrieren. Uns interessiert in diesem Zusammenhang zum einen, ob es Abgeordneten mit MH in genauso hohem Ausmaß gelingt, im Bundestag zu verbleiben und dort Karriere zu machen wie Abgeordneten ohne MH. Dazu haben wir vergleichend analysiert, wie lange ausgeschiedene MdB im Bundestag verweilten. Darüber hinaus beleuchten wir die Gründe für das Ausscheiden von Bundestagsabgeordneten mit MH.¹⁹

Tabelle 10 weist die durchschnittlichen Mandatslängen sämtlicher ausgeschiedener Bundestagsabgeordneter mit und ohne MH für die vergangenen drei Wahlperioden sowie für den gesamten Zeitraum des Bundestags (1949–2021) aus.²⁰ Auffällig ist, dass Abgeordnete mit MH in sämtlichen Vergleichen signifikant kürzere Karrieren im Bundestag haben als ihre deutschstämmigen Kolleg:innen. Ihre durchschnittliche Mandatslänge beträgt im gesamten Beobachtungszeitraum 1,67 Wahlperioden, während deutschstämmige Abgeordnete 2,7 Wahlperioden im Bundestag verweilten. Die relative Verweildauer von Abgeordneten mit MH liegt somit bei nur 61,9% der Zeit, die Abgeordnete ohne MH im Bundestag verbringen. Im Verlauf der letzten drei Wahlperioden lässt sich zudem kein Trend ausmachen, ob diese Lücke eher kleiner oder größer wird.

¹⁹ Vgl. dazu auch Bergmann/Wüst (2024).

²⁰ Abgeordnete, die nach einer Mandatsunterbrechung aktuell wieder im Bundestag sitzen (das betrifft auch sechs Personen mit MH) wurden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Tabelle 10: Mandatslängen von Bundestagsabgeordneten ohne und mit MH.

ausgeschieden in/nach der	17. WP (2009–2013)	18. WP (2013–2017)	19. WP (2017–2021)	alle WP (1949–2021)
MdB ohne MH	212	211	274	3597
Mandatslänge	3,18	2,97	2,7	2,7
MdB mit MH	7	9	18	43
Mandatslänge	2	1,45	1,63	1,67
relative Verweildauer von MdBs mit MH (in %)	62,9%	48,8%	60,4%	61,9%

Im Zusammenhang mit der Verweildauer haben wir noch analysiert, inwieweit diese mit dem Geschlecht und der Sichtbarkeit zusammenhängt (Tabelle 11). Die 13 ausgeschiedenen weiblichen Abgeordneten mit MH waren im Mittel knapp 0,2 Wahlperioden länger Mitglied des Bundestags (1,80) als die 30 männlichen Abgeordneten mit MH (1,61). Dieses Bild unterscheidet sich von demjenigen für Abgeordnete ohne MH. Unter diesen halten männliche Abgeordnete (2,75) ihr Mandat länger als weibliche Abgeordnete (2,49). Noch deutlichere Unterschiede gibt es in Bezug auf die Sichtbarkeit: Die parlamentarischen Karrieren der 20 Abgeordneten mit „erkennbarem“ (1,37) und elf Abgeordneten mit „sichtbarem“ (1,41) MH beider Geschlechter waren im Mittel um etwa eine Wahlperiode kürzer als die der zwölf Abgeordneten mit „nicht erkennbarem“ MH (2,39). Diese Unterschiede sind bemerkenswert: Erreichen „nicht erkennbare“ migranti-sche Abgeordnete fast die gleichen Mandatslängen wie autochthone Abgeordnete, halbiert sich die durchschnittliche Verweildauer im Bundestag beinahe, sobald der Migrationshintergrund der oder des Abgeordneten zumindest erkennbar ist.

Abgeordnete mit Migrationshintergrund haben deutlich kürzere Verweildauern und damit politische Karrieren als solche ohne Migrationshintergrund. Dies gilt insbesondere für Abgeordnete mit sichtbarem Migrationshintergrund, was auf strukturelle Nachteile hinweist.

Diese Ergebnisse legen zum einen nahe, dass Abgeordnete mit MH – und hier insbesondere solche, deren Hintergrund sichtbar ist – unter systematischen oder strukturellen Nachteilen leiden, die ihre Karrierelänge negativ beeinflusst. Eine andere, nicht minder besorgniserregende Erklärung – insbesondere hinsichtlich der Unterschiede bei der Sichtbarkeit – wäre, dass diese Abgeordneten für Parteien eher austauschbar sind (im Sinne von *Tokenism*²¹), da ihre Anzahl nicht abnimmt, aber die Mandatsträger:innen häufiger wechseln als bei Abgeordneten ohne (sichtbaren) MH.

²¹ Der Begriff bedeutet die Nutzung bzw. Benutzung des Gruppenmerkmals einer Person, um sich als Organisation oder Gruppe vielfältig oder offen darzustellen (Kanter 1977). Menschen werden instrumentalisiert, um durch ihre vermeintliche Integration ein höheres Maß an Anerkennung zu erhalten.

Tabelle 11: Mandatslängen von Bundestagsabgeordneten nach Geschlecht und Sichtbarkeit des MH.

Verweildauern von	Mandatslänge
MdB ohne MH	2,70
darunter männlich	2,75
darunter weiblich	2,49
MdB mit MH	1,67
darunter männlich	1,61
darunter weiblich	1,80
darunter „nicht erkennbare“	2,39
darunter „erkennbare“	1,37
darunter „sichtbare“	1,41

Um etwas mehr Licht in die Gründe für das Ende politischer Karrieren zu werfen, haben wir schließlich für sämtliche 37 MdB mit MH, die im Laufe oder nach Abschluss der vergangenen drei Wahlperioden (2009–2021) den Bundestag verließen, die Gründe ihres Ausscheidens recherchiert und klassifiziert (Tabelle 12). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass wir uns bei der Recherche überwiegend auf öffentlich zugängliche Quellen (vor allem mediale Berichterstattung) einschließlich dort zitierter Aussagen der Personen selbst (beispielsweise in Interviews) verlassen mussten. In wenigen Fällen konnten die Gründe des Ausscheidens durch direkte Nachfragen geklärt werden. Obwohl manchmal verschiedene Faktoren zu einem Karriereende geführt haben, ließ sich der Hauptgrund jeweils gut klassifizieren.

Wie Tabelle 12 zeigt, scheiterte fast die Hälfte der im Untersuchungszeitraum ausgeschiedenen Abgeordneten (45,9%), weil sie nicht mehr nomi-

niert bzw. aufgestellt wurden: dazu zählen wir den Verlust eines (aussichtsreichen) Listenplatzes (auch im Vergleich zur vorherigen Wahl) oder eine Niederlage beim Kampf um ein (aussichtsreiches) Direktmandat. Ein wesentlicher Anteil der Abgeordneten (27,0%) schied darüber hinaus aufgrund eines schlechten Parteiergebnisses aus dem Bundestag aus. Das Scheitern der FDP an der Fünf-Prozent-Hürde bei der Bundestagswahl 2013 kostete gleich vier Abgeordneten mit MH das Mandat. Darüber hinaus gab es mehrere Fälle, in denen Abgeordnete einen konstanten (oder sogar verbesserten) Listenplatz im Vergleich zur vorherigen Wahl erhielten, dieser aber aufgrund eines schlechten Wahlergebnisses ihrer Partei nicht für den Wiedereinzug ausreichte.

In wenigen Fällen schieden Abgeordnete vorzeitig aus dem Bundestag aus, um eine Karriere auf einer anderen politischen Ebene anzustreben: Katarina Barley wurde 2019 Mitglied und Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments und Danyal Bayaz wurde 2021 Finanzminister in Baden-Württemberg. In einem Fall verursachten staatsanwaltliche Ermittlungen ein Ausscheiden: Sebastian Edathy gab 2014 sein Bundestagsmandat zurück.

Tabelle 12 Die Kategorie Nominierung/Aufstellung schließt folgende Sachverhalte mit ein: MdB hat keinen oder unzureichenden Listenplatz erhalten; MdB hat Wahlkreis oder die Kandidatur um ein Direktmandat verloren. 17. WP: 2009–2013; 18. WP: 2013–2017; 19. WP: 2017–2021.

Tabelle 12: Gründe für das Ausscheiden aus dem Bundestag.

Grund für Ausscheiden	Gesamt	Anteil	während/ nach der 17. WP	während/ nach der 18. WP	während/ nach der 19. WP
Nominierung/Aufstellung	17	45,9%	5	3	9
Parteiergebnis	10	27,0%	4	3	3
Verzicht auf Kandidatur	7	18,9%	1	2	4
Karrieresprung	2	5,4%			2
Rücktritt (hier: Skandal)	1	2,7%		1	
Summe	37		10	9	18

Festzuhalten ist, dass die große Mehrheit der Abgeordneten (28 Personen; 75,7%) den Bundestag nicht freiwillig verließ, sondern aufgrund von Problemen bei der erneuten Nominierung/Aufstellung, durch ein schlechtes Wahlergebnis der Partei oder einen erzwungenen Rücktritt. Nur in neun Fällen (24,3%) lag die Entscheidung in der Hand der jeweiligen Person, indem entweder auf eine erneute Kandidatur verzichtet (mehrfach aus Altersgründen) oder eine politische Karriere außerhalb des Bundestags angestrebt wurde. Eine ausführlichere Untersuchung legt zudem nahe, dass

etwaige Konflikte der Abgeordneten mit der Partei, die mit dem Migrationshintergrund zu tun haben könnten, nicht ursächlich für das Ausscheiden der Abgeordneten mit MH waren (*Bergmann/Wüst 2024*).

3.8 Zwischenfazit

Folgende zentrale Erkenntnisse lassen sich, die Befunde unserer quantitativen Datenerhebung zusammenfassend, festhalten.

- Die parlamentarische Repräsentation von Abgeordneten mit MH ist sowohl im Bundestag als auch in den Landtagen bis Ende 2021 kontinuierlich gestiegen. Trotzdem gibt es nach wie vor eine deskriptive Repräsentationslücke, wenn man die Anteile an Abgeordneten mit MH mit dem Anteil der (wahlberechtigten) Bevölkerung mit MH vergleicht. Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer besteht erhebliche Varianz: Die Unterrepräsentation ist insbesondere in westdeutschen Flächenländern ausgeprägt.
- Abgeordnete mit MH sind – nach wie vor – zum überwiegenden Teil in den Parteien links der Mitte (Grüne, Linke, SPD) zu finden. Diese Parteien sind hauptsächlich für den Anstieg im Zeitverlauf verantwortlich. Rechts der Mitte stellt die AfD mehr Abgeordnete mit MH als die Unionsparteien.
- Weibliche Abgeordnete sind unter den Abgeordneten mit MH weniger stark unterrepräsentiert als weibliche Abgeordnete unter den Abgeordneten ohne MH. Für die Repräsentation von Frauen spielen abermals die Parteien links der Mitte eine zentrale Rolle.
- Häufigste Herkunftsländer der Abgeordneten mit MH sind die Türkei, die Sowjetunion und ihre Nachfolgestaaten, Jugoslawien und dessen Nachfolgestaaten sowie der Iran. Eine Aufschlüsselung nach Parteien ergibt, dass türkei- und iranstämmige Abgeordnete überwiegend in den linken Parteien vertreten sind, während Abgeordnete aus dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion und Osteuropa überproportional bei der AfD zu finden sind.
- Bei etwa einem Dreiviertel der Abgeordneten mit MH ist dieser aufgrund persönlicher Merkmale „sichtbar“ oder zumindest „erkennbar“, verstärkt bei Abgeordneten in den drei linken Parteien.

- Abgeordnete mit MH ziehen überwiegend über die Liste in das Parlament ein. Dabei sind Unterschiede nach Geschlecht oder politischem Lager relativ gering.
- Die durchschnittliche Mandatslänge von MdB mit MH ist im Mittel um mehr als eine Wahlperiode kürzer als die von MdB ohne MH. Unter den Abgeordneten mit MH haben jene mit „erkennbarem“ und „sichtbarem“ MH deutlich kürzere Karrieren. Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Bundestag lässt sich überwiegend mit nominierungs- bzw. aufstellungsbezogenen Gründen oder einem schlechten Parteiergebnis erklären. Ein freiwilliger Verzicht oder ein Karrieresprung sind hingegen selten.

4. ERGEBNISSE AUS DEN INTERVIEWS

In diesem Kapitel stellen wir die Ergebnisse der qualitativen Komponente unserer Studie vor. Die Ergebnisse werden aus dem empirischen Material heraus und praxisnah dargestellt, um am Ende einige Vorschläge für eine chancengerechte(re) Repräsentation zu unterbreiten. Entlang einer politischen Karriere wird beleuchtet, welche konkreten Faktoren, Aspekte und Intersektionen von Situationen, Motiven und strukturellen Voraussetzungen von den befragten Personen als förderlich und/oder hinderlich wahrgenommen wurden.

In den Kapiteln 4.1 bis 4.3 zeichnen wir zunächst die verschiedenen Stationen einer politischen Laufbahn von der politischen Sozialisation über Interesse an einer Kandidatur (*aspirant*), der Kandidatur selbst (*candidate*), der Rolle als Abgeordnete:r (*legislator*), der Wiederwahl und damit dem Verbleib im bzw. dem Ausscheiden aus dem Parlament nach (Norris 1997: 5–7; Norris/Lovenduski 1995; Hibbing 1991; Herzog 1975). Auf Grundlage der Interviewdaten versuchen wir herauszuarbeiten, inwiefern welche Faktoren zu welchen Zeitpunkten der Karriere eine besondere Rolle gespielt haben. Der Fokus liegt hierbei stärker auf den Aspekten, die eine parlamentarische Präsenz ermöglichen, insbesondere auch darauf, wie nicht nur der Eintritt in ein Parlament, sondern auch der Verbleib möglich wurde. Demnach ist die zentrale Frage: Welche Faktoren tragen dazu bei, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Parlamente gelangen und dort Karriere machen können?

Welche Faktoren wirken sich positiv auf politische Karrieren von Menschen mit Migrationshintergrund aus? Die Studie geht dieser Frage anhand unterschiedlicher Phasen in der politischen Sozialisation und Arbeit nach.

Ob es Besonderheiten des Erfolgs auf kommunaler Ebene gibt und wie diese aussehen, beleuchten wir in Kapitel 4.4. Das darauffolgende Kapitel 4.5 behandelt verlaufsübergreifende Aspekte, die den persönlichen Umgang mit der eigenen oder familiären Einwanderungsgeschichte umfassen. Dabei geht es ebenso um Diskriminierungserfahrungen, den ambivalenten Umgang der Parteien mit Abgeordneten und die Versuche unserer Befragten, Nachteile auszugleichen. Nachteilsausgleich kann auch von Programmen und Maßnahmen kommen, die Gegenstand von Kapitel 4.6 sind. Die Bedeutung von Netzwerken und Mentoring wird in Kapitel 4.7 behandelt.

Die beiden letzten Kapitel beschäftigen sich mit den Beobachtungen von Befragten, die außerhalb der Politik Karriere gemacht haben (4.8) und den Ratschlägen der Abgeordneten an junge Menschen, die eine Laufbahn in der Politik anstreben (4.9). Dieses letzte Teilkapitel leitet über zu Empfehlungen für eine chancengerechte politische Repräsentation.

4.1 Von der Aspiration zum Engagement

Dem Verlauf unseres Interviewleitfadens folgend, geht es zunächst um die Phase, die vor dem ersten politischen Engagement liegt. Dabei ist zum einen die politische Sozialisation gemeint, zum anderen die Phase der Aspiration, also der Beginn eines konkreten Interesses an einem politischen Mandat. Hier geht es also darum, wie der Eintritt in die Politik gelingen kann und welche Faktoren und strukturellen Rahmenbedingungen dabei besonders förderlich sind. Die Frage eines längerfristigen Engagements ist in diesem Stadium zwar nachrangig, doch unser Sample besteht zu gut einem Drittel aus (teils ehemaligen) Abgeordneten, die mindestens einmal wiedergewählt wurden, so dass auch die Analyse der frühen Phase bereits wertvolle Informationen zu Karrierechancen liefern kann.

Ressourcen, Motivation und Mobilisierung entscheiden maßgeblich über den Beginn einer politischen Laufbahn.

Zu Beginn einer politischen Laufbahn sind vor allem drei Faktorenbündel zu nennen: Ressourcen, Motivation und Mobilisierung (*Verba/Schlozman/Brady* 1995). In diesem Kontext spielen Parteien interessanterweise keine zentrale Rolle, doch sie gewinnen im weiteren Verlauf einer politischen Karriere zunehmend an Bedeutung.

4.1.1 Ressourcen

Die Ressourcenausstattung einer Person ist mit der sozialstrukturellen Position eng verbunden. Diese ergibt sich wiederum zu einem erheblichen Teil aus der Sozialisation. Die aus der Sozialstrukturanalyse bekannten Faktoren – vor allem Geschlecht, Alter, Bildung, soziale Klasse und Ethnizität – sind im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit von Erfolg und Misserfolg bedeutsam (*Herzog* 1972: 19–30; *Bürklin/Rebenstorf* 1997: 123–155; *Hartmann* 2002). Diese Faktoren wirken nicht nur isoliert, sondern auch ihr Zusammenspiel (Intersektion) beeinflusst, ob Personen mehr oder weniger Chancen auf eine Karriere in der Politik haben.

So sind die von uns befragten Personen und somit auch ihre Karrierewege nicht nur unter dem Aspekt der Einwanderungsgeschichte zu begreifen. Sie sind Männer, Frauen,²² haben einen unterschiedlichen Sozialstatus, kommen aus verschiedenen Regionen Deutschlands, besitzen Wurzeln in unterschiedlichen Herkunftsländern und sind teilweise selbst zugewandert oder in Deutschland geboren. Weitere persönliche Charakteristika und Gruppenzugehörigkeiten könnten genannt werden. Die Ausgangslage für die Analyse ist folglich komplex und erfordert eine differenzierte Sicht auf den Forschungsgegenstand.

²² In unserem Sample befinden sich keine diversen Personen.

²³ Die Identifikationsnummer in Klammern verweist auf jeweils eine interviewte Person, vgl. Tabelle A.2 im Anhang.

Eine frühe politische Sozialisation und vorhandene Ressourcen durch Bildung und Beruf sind gute Voraussetzungen für ein politisches Engagement.

Über die Unterschiede von Personen und Gruppen hinweg lassen sich jedoch gehäuft förderliche Motive finden, die im Zusammenhang mit dem Karrierebeginn stehen. So hat in vielen Fällen bereits die Primärsozialisation (Elternhaus) einen Einfluss. Auf die Frage nach der Eingangsmotivation in die Politik wird gehäuft ein „politisches Elternhaus“ genannt, oder eine politisierende Sozialisation, die auch in der Sekundärsozialisation erfolgen kann. Konkret geht es darum, inwieweit die Befragten bereits im Kindes- und Jugendalter Politik direkt erfahren haben oder angeleitet wurden, Politik wahrzunehmen, also durch eine politische „Brille“ auf die Welt zu blicken. Ebenso ist relevant, ob Ressourcen für die Beschäftigung mit Politik vorhanden waren. Sehr häufig wurde uns Ähnliches wie dieses berichtet:

„Ich komme aus einer sehr politischen Familie. Ich bin zwar der Erste, der Mitglied einer demokratischen Partei ist, aber trotzdem, seit ich denken kann, haben zu Hause bei uns am Küchentisch Diskussionen über die Nachrichten, tagespolitisches Geschehen immer eine Rolle gespielt. Wenn man früh das Debattieren lernt, schärft das die eigenen Argumente.“ (01)²³

Politik als Thema im Elternhaus sowie insgesamt der „Startpunkt“, in diesem Fall auch explizit in Form von vorhandenen Ressourcen durch Bildungsstand und beruflichen Status, sind gute Voraussetzungen für ein späteres politisches Engagement. Die politische Lage in einem oft weniger demokratischen Herkunftsland und die Erfahrungen als mitunter diskriminierte Gruppe bereits vor der Auswanderung können den Wunsch nach politischem Engagement verstärken.

4.1.2 Motivation

Eine politische Laufbahn setzt einen gewissen Grad an Motivation oder Engagement voraus. Da unser Leitfaden gezielt nach der Eingangsmotivation gefragt hat, könnte der Faktor Motivation allerdings etwas überzeichnet sein. Unabhängig davon lohnt es, die Aussagen der Befragten zum Thema Motivation genauer zu betrachten.

Die Motivation, sich politisch zu engagieren, ist meistens inhaltlicher Natur, selten wird direkt auf Opportunitäten rekurriert, die eine Karriere ermöglichen. Eine unmittelbare Verbindung zur Einwanderungsgeschichte lässt sich auch nur teilweise herstellen, und sicher nicht, wenn Abgeordnete beispielsweise Umwelt-, Haushalts- oder Wirtschaftspolitik betreiben möchten. Wenn jedoch der politische Schwerpunkt auf den Rechten von Bürger:innen oder Arbeitnehmer:innen sowie der Bildungs- und Gleichstellungspolitik liegt, lässt sich ein gewisser Einfluss eigener oder familiärer Erfahrungen auf die Motivation vermuten, die bei einem Fokus auf Migration oder Integration naheliegend ist.

24 Zur ersten Generation gehören Personen, die nicht in Deutschland geboren wurden und die Migrationserfahrung zumeist nach einer Primärsozialisation im Herkunftsland gemacht haben.

Die Motivation für ein politisches Engagement ist meist nicht karrieregetrieben, sondern intrinsisch und inhaltlich motiviert. Oft spielt der Wunsch eine große Rolle, gegen (auch selbst erfahrene) Ungerechtigkeiten anzugehen und die bestehenden Verhältnisse zu verändern.

Häufig wird auf die Frage nach der Motivation die Herkunftsfamilie angeführt. Hier spielt die soziale Herkunft eine Rolle für politisches Engagement. Oft wurden Erfahrungen ungerechter Behandlung im Bildungssystem, häufig in der Schule, aber auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen gemacht. So berichten Interviewte von Ungerechtigkeiten, die zum Entschluss beigetragen haben, durch persönliches Engagement etwas ändern zu wollen. Intrinsische Motivation wird von etlichen Interviewten auch als überaus wichtig bezeichnet, um im politischen Alltag bestehen zu können.

Bei der Motivation zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen Personen der ersten und zweiten Generation.²⁴ Während sich die Motivation der ersten Generation, also von Personen, die selbst eingewandert sind, oft aus Erfahrungen politischer Verfolgung oder auch Ungerechtigkeit im Herkunftsland speist, finden sich bei jüngeren Abgeordneten oder solchen, die ihre Primärsozialisation in Deutschland erfahren haben, häufiger Erfahrungen der Diskriminierung und teilweise auch eine Wut, die den Wunsch

schüren, etwas an „den Verhältnissen“ ändern und politisch aktiv zu werden. Es geht um Frustration mit dem Bildungs- und Berufsmarkt und Alltagsrassismus, oft verbunden mit der Sorge vor einem gesellschaftlichen Rechtsruck. Berichte der Abgeordneten über derlei Erfahrungen variieren, was unterschiedliche Erfahrungswelten indiziert. Folgende Aussage unterstreicht diesen Motivationsstrang:

„Ich habe nie den Gedanken daran verschwendet, dass ich irgendwo eine Politik interessant finden würde. Bis auf eine Begegnung mit einer [Abgeordneten], die im Wahlkampf mich angesprochen hat (...), wo ich mich dann sehr geärgert habe, dass dort wieder die Diskussion um Migration und Ausländer ging, damals um Ausländer und dass dort hauptsächlich über Menschen gesprochen worden ist und nicht mit Menschen, also nicht auf Augenhöhe. Da habe ich glaub ich eine halbe Stunde mein ganzes Gift dort irgendwie vergossen. Und tatsächlich, zwei, drei Tage später, ganz zufällig, habe ich gesehen, wie [diese Abgeordnete] dann [öffentlich] von dem Gespräch berichtet hat, das sie das betroffen gemacht hat. Das war für mich ein Signal gewesen.“ (02)

Während Diskriminierungserfahrungen für einige Abgeordnete das zentrale Motiv für politisches Engagement sind, spielt dies für andere Abgeordnete kaum eine Rolle. Sie negieren, Diskriminierung erfahren zu haben oder relativieren die „wenigen“ Ereignisse, die sie kurz anführen. Unsere Interviews deuten darauf hin, dass Abgeordnete linker Parteien sowie Personen, deren Migrationsgeschichte stärker durch den Namen oder das Aussehen wahrgenommen wird, öfter Diskriminierung thematisieren. Dies kann auch an einer stärkeren Sensibilisierung für Diskriminierung in linken Milieus liegen, aber vor allem wohl an einem höheren Grad tatsächlicher Diskriminierungserfahrungen, auch aufgrund der Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds und häufigerer Migrantisierung. In jedem Fall unterscheidet sich der migrationsbezogene Grad der Motivation auch aufgrund von erfahrener und wahrgenommener Diskriminierung. (vgl. Kapitel 4.5)

4.1.3 Mobilisierung und gezielte Unterstützung

Ein immer wiederkehrender Aspekt in der Frühphase einer Karriere ist Mobilisierung durch direkte Ansprache. So ist der Umstand, dass eine direkte Ansprache (meist durch Menschen, die bereits selbst in Parteien aktiv sind) stattfindet, ein Auslöser (Trigger) für politisches Engagement oder eine erste Kandidatur. Interviewte nennen hierbei Situationen, in denen sie von „Schlüsselpersonen“ zu Veranstaltungen eingeladen bzw. mitgenommen wurden oder auch direkt gefragt wurden, ob sie sich engagieren möchten. An diesem Punkt spielt die Partei als Rahmen oder auch „Bühne“ eine Rolle, da sich diese Momente der Ermutigung und direkten

Rekrutierung meist in parteinahen Kontexten oder bei entsprechenden Veranstaltungen abspielen. Folgendes Beispiel veranschaulicht einen erfolgreichen Rekrutierungsprozess per direkter Ansprache:

*„Nach meiner allerersten Sitzung des Ortsvereins kam ein Älterer, ich nenne ihn einfach meinen politischen Mentor. Und der hat mich dann gefragt. Er hat gesagt: ‚Du, sag mal, nächstes Jahr sind [Kommunal] Wahlen. Hast du dir Gedanken gemacht, ob du da kandidierst?‘ Ich sage: ‚Nee, um Gottes willen, ich bin doch gerade hier beigetreten, das war doch meine allererste Sitzung. Es sind so viele Leute da, die schon so lange dabei sind, die sollen das erst mal machen.‘ Er antwortet: ‚Überleg dir das. Es geht nicht darum, ob man lange dabei ist, sondern ob man was zu sagen hat. Und heute hast du gezeigt, dass du sehr viel zu sagen hast.‘“
(03)*

25 Dies ist keine erschöpfende Liste potenzieller diskriminierender Mechanismen, bildet jedoch die in unserem Sample am häufigsten genannten ab.

Wie später ausführlicher berichtet wird, sind auch im weiteren Karriereverlauf das Knüpfen von Netzwerken und Finden von Unterstützer:innen wichtig. Beim Einstieg in eine politische Karriere scheint es häufig darum zu gehen, aus einer entweder objektiv nachteiligen (sozialstrukturellen) oder einer als nachteilig empfundenen Position heraus Zugang zum „Kosmos Politik“ zu finden. Dies bedeutet, ganz konkret, Einstiegsmöglichkeiten vermittelt zu bekommen, aber auch, Interesse an der eigenen Person und ihrem (Mehr-)Wert für die Politik zu erfahren. In vielerlei Hinsicht geht es um das Zutrauen, Rollen und Aufgaben in der Politik wahr- und einnehmen zu können, welches das Selbstvertrauen möglicher Bewerber:innen in politisches Engagement stärkt. Dies ist im Zusammenhang mit Menschen mit Einwanderungsgeschichte von besonderer Bedeutung, da rassistische und klassistische Strukturen Zugänge erschweren – bei Frauen kommt Sexismus hinzu.²⁵

Für die Mobilisierung sind die direkte Ansprache und „Schlüsselpersonen“ zentral, die mögliche Bewerber:innen in ihrem Selbstvertrauen stärken. Das gilt umso mehr für Menschen mit Einwanderungsgeschichte, für die durch bestehende Strukturen Zugänge erschwert sind.

Direkte Unterstützung und Ermutigung erleichtern erste Schritte hin zu einer Kandidatur. In unseren Interviews werden etliche kleine oder auch größere Momente und Praktiken genannt, in denen durch aufbauende Worte oder auch das konkrete Vorschlagen und Aufzeigen von Möglichkeiten

„Türen geöffnet wurden“. Es sind häufig Männer,²⁶ die Türen öffnen, und dies noch einmal verstärkt für Frauen. Folgende direkte Mobilisierung durch einen Mann in einflussreicher Position in der Politik illustriert das beobachtete Muster sehr gut:

„Damals hatte ich mein Studium beendet und hatte mir geschworen, nie wieder sozusagen ein unbezahltes Praktikum zu machen. Ich hab’s dann gemacht und hab dann die Presse [des eigenen Herkunftslands] ausgewertet. (...) Und dann rief irgendwann [Amtsträger] an und sagte: Hier, ich habe ihre Auswertung und ich wollte mich bei Ihnen bedanken. Und ich habe erfahren, Sie wohnen in [Stadt]. Damals habe ich nämlich in [Stadt] gewohnt und er war da [Funktionsträger] und er war wahrscheinlich total überrascht, dass es da eine [MH] in seinem [Amt] gibt, die er natürlich nicht kannte, weil ich war ja keine gebürtige [Stadt]. So kamen wir zusammen und der Rest der Geschichte ist eigentlich Mentoring.“ (22)

Eine Person, deren Familie bereits über Generationen politisch aktiv war, macht mit folgender Aussage noch einmal deutlich, wie wichtig Mobilisierung für das politische Engagement von Menschen mit MH ist:

„Noch politikaffiner als ich kann man gar nicht sein als junger Mensch (...) und ich brauchte trotzdem jemanden, der sagte: Komm doch mal mit.“ (19)

4.1.4 (Un-)Sichtbarkeit von Parteien

Es soll nicht außer Acht gelassen werden, was in den Narrationen zum Karrierebeginn, für uns etwas überraschend, kaum thematisiert wird: Parteien. In den Anfangsstadien sind viel häufiger einzelne Personen (Brückenbauer:innen) in Verbindung mit ihrer jeweiligen Rolle sowie einem politischen Kontext als Raum der Vernetzung wichtig. Manchmal gehören diese Personen auch anderen Parteien an als der Partei des späteren Engagements.

Parteien finden häufiger abstrakt als Institutionen in Zusammenhang mit Werten oder bestimmten Themen Erwähnung, und die Interviewten sprechen von einer thematisch oder ideologisch begründeten Nähe, die anziehend gewirkt habe. Abgesehen davon bleiben die Parteien in den frühen Stadien vor dem ersten Engagement jedoch weitgehend unsichtbar.²⁷ Die Bedeutung der persönlichen und strukturell bedingten „individuellen“ Umstände und die bereits genannten förderlichen Faktoren (Ressourcen, Motivation und direkte Ansprache) scheinen von größerer Relevanz für politisches Engagement zu sein.

²⁶ Vereinzelt ist die Rede von Förderprogrammen oder Mentoring (vgl. Kapitel 4.7).

²⁷ Vereinzelt ist die Rede von Förderprogrammen oder Mentoring (vgl. Kapitel 4.7).

4.2 Kandidatur, Wahl und erste Legislaturperiode

Nun geht es um die Phase der ersten Kandidatur, des Wahlkampfes sowie der ersten Legislaturperiode. Die Erzählungen der von uns befragten Personen lassen einige Parallelen und gemeinsame Motive in dieser Periode erkennen. Trotz Varianz gibt es einige dominante Muster, die zu einem ersten Mandat führen. Inwieweit diese Faktoren mit einem dauerhaften Verbleib im Amt zusammenhängen, muss an dieser Stelle noch offenbleiben.

28 Die Selektionsprozesse in Parteien (Hazan/Rahat 2010: 33–54) werden immer wieder angesprochen, dominieren aber nicht die Erzählungen; vgl. jedoch Kapitel 4.2.4 und 4.5.

29 Vgl. dazu auch Softic (2016: 95–98).

4.2.1 Von Zufällen, die keine sind – Der Domino-Effekt hin zur ersten Kandidatur

Das Motiv der direkten Ansprache setzt sich in dieser Karrierephase fort. Die Faktoren „Gelegenheiten“ und scheinbare „Zufälle“ kommen jedoch hinzu. Unsere Interviewten erzählen zumeist von Situationen, Personen und Zusammenhängen, die zu ihrer ersten Kandidatur geführt haben. Bei genauerer Betrachtung kann von einer Akkumulation förderlicher Elemente gesprochen werden, die sich im Moment der ersten Kandidatur auszahlt. So bewegen sich die meisten Personen nun bereits im „politischen Kosmos“, sind beruflich nah am Feld der Politik angesiedelt oder in zivilgesellschaftlichen Kontexten, die den Schritt zu einer Kandidatur wahrscheinlicher machen. In vielen Fällen spielt dabei eine wichtige Rolle, dass ein:e „Brückenbauer:in“ gezielt auf die Möglichkeit einer Kandidatur hingewiesen und dazu ermutigt hat. In diesem Moment erhöht sich auch die Bedeutung von Parteien beziehungsweise von parteinahen Kontexten.²⁸ Hinzu kommt ein ausreichendes Maß an Motivation, seien es die bereits angesprochene politische Sozialisation, persönliche Erfahrungen von Ungerechtigkeit oder auch „nur“ der Wunsch, infolge gesamtgesellschaftlicher Ereignisse aktiv sein zu wollen – eine gewisse ideologische Orientierung ist fast immer mit im Spiel, sei es beispielsweise ein Engagement für die Umwelt oder der Wunsch, etwas gegen das Erstarken rechtsradikaler und antidemokratischer Bewegungen zu unternehmen.

Ein politischer Habitus, Engagement in einem politiknahen Umfeld und die Unterstützung durch Brückenbauer:innen helfen einer möglichen Kandidatur.

Ein weiterer Faktor ist der Umstand, dass die Personen zumeist schon Auswahlprozesse durchlaufen haben und nun, teils durch Anpassungsleistungen, dem tradierten Bild eines:r „Politiker:in“ recht gut entsprechen.²⁹ In einer Klassengesellschaft, die auch sexistische und rassistische Züge

aufweist,³⁰ ist auf dem Weg zu Machtpositionen auch ein entsprechender Habitus erforderlich. Dieser beinhaltet sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Erscheinungsbild und Verhalten – es ist auffällig, dass unser Sample primär aus Personen besteht, die kaum oder höchstens einen leichten Akzent haben und beispielsweise keine Person mit Kopftuch vorkommt. Dies ist keine absichtliche Selektion unsererseits, vielmehr spiegeln sich im Sample bereits verschiedene Selektionsmechanismen, da wir, zumindest im Bereich Politik, lediglich Personen interviewt haben, die mindestens einmal gewählt wurden.

30 Wir nennen hier erneut primär die Ungleichheitsachsen, die in unseren Interviews am häufigsten thematisiert wurden.

Während die Abgeordneten, wenn sie über den Beginn ihrer Karriere berichten, häufig von „Zufällen“ sprechen, lässt sich aus analytischer Sicht das Zusammenspiel mehrerer Faktoren feststellen. Diese sind weniger zufällig, sondern eher der Aneinanderreihung von Elementen, die eine Art „Domino-Effekt“ auslösen. Idealtypisch sind es drei solcher „Dominosteine“: Der erste Stein ist das Setting, in dem sich die Person bewegt. Die Person ist bereits beruflich oder ehrenamtlich in einem politiknahen Kontext unterwegs. Der zweite Stein ist ein konkretes Ereignis in Form einer Wahl oder der Notwendigkeit eine bestimmte Position zu besetzen. In diesem Kontext wird häufig beschrieben, dass sogar explizit nach Personen mit MH gesucht wurde, um beispielsweise Parteilisten zu diversifizieren. Der letzte Stein ist schließlich die direkte Ansprache der Person.

Der „Domino-Effekt“ wird häufiger bei älteren Personen sichtbar, während sich in den Berichten der jüngeren Abgeordneten häufiger eine aktive Karriereplanung spiegelt. Dies hat mit unterschiedlichen Herangehensweisen an Karrieren und deren Planung zu tun, die unabhängig vom Faktor Einwanderungsgeschichte wohl vor allem generationenspezifisch sind.

4.2.2 Know-how und die Herausforderungen des Wahlkampfes

Ein Aspekt, der von den Befragten besonders häufig genannt wurde, wenn es darum ging, Empfehlungen für eine gelungenere Repräsentation zu formulieren, war die Notwendigkeit von Prozesswissen und Know-how. Zum einen wurde dies generell als hilfreich in Bezug auf eine politische Karriere benannt, und zum anderen wurde ein Mangel dieses Wissens oft während des ersten Wahlkampfes evident. Was mit Know-how gemeint ist, bleibt oft vage und abstrakt, wird mitunter aber auch konkretisiert. Es geht um ein „how to“ in Bezug auf Politik sowie politische Prozesse. Es wird bemängelt, dass dies in der schulischen Bildung zu kurz käme und auch, dass es von Relevanz sei, inwiefern die Eltern schon Erfahrung mit politischer Willensbildung hatten (beispielsweise das Wahlrecht oder Gespräche über politische Themen am Esstisch).

Wir haben häufiger gehört, dass Wissen über konkrete Abläufe vor, während und nach der Wahl hilfreich gewesen wäre. Hier geht es zum Beispiel darum, wie parteiinterne Prozesse ablaufen oder auch welche Risiken mit der öffentlichen Sichtbarkeit (z. B. Veröffentlichung der Wohnadresse bei einer Kandidatur) verbunden sein können. Die Bedeutung von Prozesswissen wird in folgender Aussage deutlich:

„Also häufig ist es ja nicht, dass dir das formale Wissen, Sachwissen fehlt, sondern dir erzählt keiner das Prozesswissen. Also das ist ja mehr das Verfahrenswissen, was eher die Hürde darstellt. Und das sind informelle Regeln: Wie verhältst du dich? Was hast du bei deinem ersten Auftritt? Eher also do's und don'ts sozusagen, also gerade auch beim Einstieg in ein Gremium, Verhaltenskodex in Parteiveranstaltungen und dergleichen.“ (05)

Generell wird betont, dass die Relevanz von parteilicher Unterstützung in dieser Phase zunimmt und damit verbunden auch die Rolle von Ansprechpersonen. Auf der kommunalen Ebene wird in dieser Phase auch die Wichtigkeit, gleichzeitig jedoch auch Ambivalenz öffentlicher Sichtbarkeit thematisiert. In Kombination mit der Erkenntnis, dass etliche der Befragten von Diskriminierungserfahrungen und Anfeindungen berichten, wird der Wunsch nach frühzeitigen und möglichst umfassenden Informationen in Bezug auf Gefahren mehr als nachvollziehbar. (vgl. Kapitel 4.4)

Im Wahlkampf selbst wird von etlichen Abgeordneten die gezielte Unterstützung positiv hervorgehoben, unter anderem durch die ausscheidenden Abgeordneten, die den Wahlkreis quasi „übergeben“ haben. Aus unseren Interviews ergibt sich kein gemeinsames Strategiemuster eines Wahlkampfes, weil auch die Kontexte (Partei, Bevölkerung) und die kandidierenden Personen sehr unterschiedlich waren und sind. Nur wenige der damaligen Kandidat:innen sprechen überhaupt von einer Wahlkampfstrategie. Wenn strategisch agiert wurde, dann reichen die Muster von dominantem Häuser- und Straßenwahlkampf, durchaus auch mit einem Fokus auf migrantische Communities, bis hin zur professionellen Zielgruppenanalyse mit Microtargeting.

Für viele Abgeordnete war der erste Wahlkampf, der in einem ersten Anlauf auch bei einigen erfolglos war, ein „Sprung ins kalte Wasser“. Und obwohl einige Kandidat:innen ganz explizit sagen, dass sie entweder keine Diskriminierung erfahren haben, oder aber, dass die Diskriminierung auf ein anderes persönliches Merkmal und nicht den Migrationshintergrund zielte, mussten einige Hass- und Gewalterfahrungen machen:

„Ich glaube, dass ich im Wahlkampf doch unterschätzt habe, wie viel Hass und Gewalt ich abbekommen würde. Mir schien es eben nicht allzu spektakulär, als Migrantin [] in Deutschland ein Mandat zu kriegen oder dafür zu kandidieren. Und das kann man naiv nennen oder hoffnungsvoll. Aber ich hätte erwartet: A) wir als Gesellschaft sind irgendwie ein, zwei Schritte weiter. Und B) mit Blick auf die politischen Ebenen, gerade auf die kommunale Ebene, in Führungszeichen, dass es gar nicht vielleicht so wichtig ist oder dass da gar nicht so ein Augenmerk oder so ein Fokus drauf wäre. Und was ich da alles irgendwie abbekommen habe, habe ich unterschätzt.“ (06)

Ein:e Abgeordnete:r mit sichtbarem Migrationshintergrund berichtet auch von dem Balanceakt, das erkennbare Merkmal zum einen selbst thematisieren zu wollen (und „zu müssen“), aber keinen Wahlkampf führen zu wollen, der „Mitleid“ stimuliert hätte. Wie diese Aussagen zeigen, gibt es rund um den Wahlkampf von Kandidat:innen mit Einwanderungsgeschichte Aspekte, die diesen von einem Wahlkampf, den ein:e Kandidat:in ohne MH führt, unterscheidet.

Hinderlich sind ein oft fehlendes Wissen über politische Prozesse und die Herausforderungen des Wahlkampfs. Insbesondere werden die Auswirkungen öffentlicher Sichtbarkeit unterschätzt, die zu Diskriminierung führen können.

Nun finden sich Kandidat:innen mit Einwanderungsgeschichte häufiger auf weniger aussichtsreichen Listenplätzen (Schulte-Cloos 2021). Zum Teil, gerade bei Parteien der politischen Linken, mag das „Anderssein“ ein Pluspunkt im Wahlkampf sein. In jedem Fall zutreffend ist die Aussage eines:r Abgeordneten, von einem der letzten Listenplätze der Partei aus gewählt, einen „richtig guten Wahlkampf“ gemacht zu haben, sonst hätte es mit dem Einzug ins Parlament nicht geklappt.

4.2.3 Berufliche Erfahrungen und das Mandat

Diejenigen unserer Interviewten, die vor ihrem Mandat beruflich tätig waren oder es auf kommunaler Ebene noch sind, erachten die beruflichen Erfahrungen als überaus hilfreich für ihre Tätigkeit als Abgeordnete. Das Wissen, außerhalb der Politik erfolgreich sein zu können (es „geschafft“ zu haben), stärkt das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und mindert auch den Druck, im Politikbetrieb erfolgreich sein zu müssen; einige erwägen auch, die Politik unter Umständen wieder zu verlassen. Nur teilweise überschnei-

den sich frühere berufliche Karrieren mit einem langjährigen politischen Engagement: Etliche der von uns befragten Personen sind schon in ihrer Jugend oder im jungen Erwachsenenalter politisch oder politiknah aktiv gewesen. Sie haben Wahlkämpfe unterstützt, Praktika (häufig im Rahmen eines politiknahen Studiums) absolviert oder in Abgeordnetenbüros gearbeitet.

„Einfach zu sehen, wie andere erfahrene Politikerinnen und Politiker arbeiten und mit bestimmten Situationen, auch Krisen, umgehen. Das hilft natürlich ungemein, weil man dann als Neuling einfach einen reicheren Erfahrungsschatz hat, auch wenn man selber bestimmte Sachen noch nicht durchlebt hat. Aber man kennt vergleichbare Situationen einfach und ich fühle mich dadurch nicht unvorbereitet auf das, was kommt.“ (01)

4.2.4 (Fehlende) Unterstützung in der ersten Legislaturperiode

Auf die erste Wahl folgt die erste Legislaturperiode. In den meisten Interviews wird diese als kontinuierlicher Lernprozess beschrieben. Die Interviewten berichten zum Teil recht desillusioniert über ihre ersten Erfahrungen. Dazu gehört allem voran die Erkenntnis, dass es im politischen Alltag weniger als erwartet um Inhalte ginge, sondern häufig um strategische Fragen und den oftmals als steinig beschriebenen Weg zur Realisierung politischer Vorstellungen.

In dieser Phase wird häufig, zum Teil erstmals, über belastende oder hinderliche Konflikte berichtet. Anfeindungen und Konflikte kommen zwar häufiger von außen als von innen. Dies zeigt sich primär in Form von diskriminierenden Kommentaren oder einem als feindlich erlebten Klima im Kontakt mit Parteien des rechten Spektrums (primär der AfD). In diesem Kontext wird auch von interfraktionellem Austausch und Solidarität über die Parteigrenzen hinweg berichtet, die sonst selten Erwähnung finden.

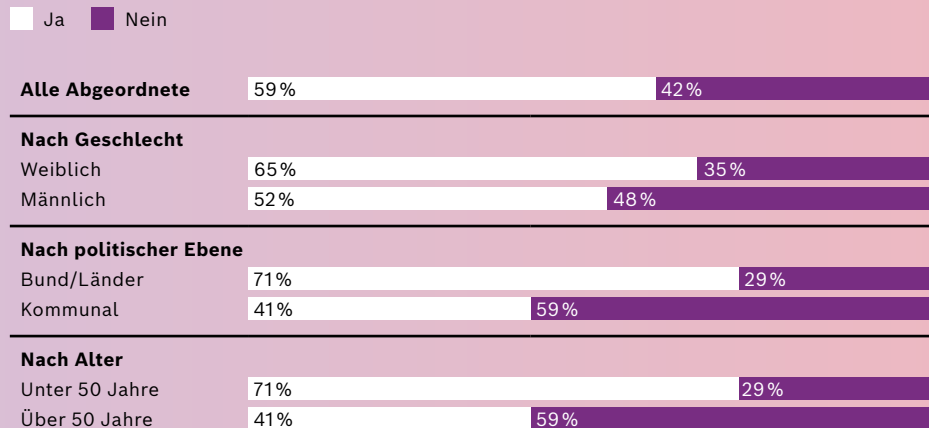
Aber auch die parteiinterne Konkurrenz wird nun stärker thematisiert, was oft mit Hinweisen auf hilfreiche Unterstützungsstrukturen und Netzwerke verbunden wird. Für diese Entwicklung typisch ist die Beschreibung einer anfänglich einladenden Kultur, der ein sich verengender „Flaschenhals“ folge, wenn es um die Besetzung von Funktionen und Ämtern sowie die erneute Nominierung geht. Hier fühlen sich viele der Befragten im Vergleich zu Politiker:innen ohne Einwanderungsgeschichte benachteiligt.

Tokenism und nicht ganz ernst gemeinte (performative) Diversität mögen die Ursache für die Benachteiligung sein. Etliche Befragte thematisieren hier die Gefahr, auf Migrationsthemen reduziert zu werden. Damit einher geht der Hinweis auf die Notwendigkeit, sich thematisch breit(er) aufzustellen

und in solchen (anderen) Netzwerken Fuß zu fassen. Allerdings gibt es auch andere Stimmen, die empfehlen, gerade aufgrund des eigenen Erfahrungshintergrunds Themen der Migration und Diskriminierung aktiv voranzutreiben. Die Bereicherung des Diskurses und das Einbringen der Stimmen Betroffener werden als zentrale Argumente für migrationsbezogene parlamentarische Aktivitäten angeführt, oft jedoch verbunden mit einer Warnung vor der Reduktion auf diese Themen:

„Wenn der Kampf um die Mandate, wenn die Luft dünner wird, dann sind Migrantinnen und Migranten die ersten, die geopfert werden. (...) Das war im Übrigen bei [linke Partei] auch nicht anders. Ich habe auch Zeiten erlebt, wo [linke Partei] bei 7% [war]. Dann haben sie überall Migranten aufgestellt in [Wahlkreisen], wo sie wussten: Null Chance in das Parlament zu kommen. Sobald dann [linke Partei] auf 14, 15, 18% hoch [ist] und wussten ganz genau, dass alle Kandidierenden, die sie in den Großstädten aufstellen, auch eine reelle Chance haben, in [das Landesparlament] zu kommen, dann auf einmal haben sie keine Migranten mehr auf der Liste gesehen, zumindest in [Stadt] nicht. Und diejenigen, die jetzt für [linke Partei] im [Landesparlament] sitzen, die sitzen auch nur [dort], weil [linke Partei] eigentlich insgeheim mit 10, 12% gerechnet [hat] und dann eben 18% bekommen [hat]. Und die, die sie hinten gereiht hatten, sind jetzt zufällig im [Landesparlament]. Das heißt, denen hat man vermeintlich Listenplätze gegeben, die aussichtslos waren. (...) Ich habe schon den Eindruck, dass in den Parteien jetzt die Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte nicht gezielt passiert, sondern diejenigen, die einen schlechten [Wahlkreis] haben. Dort lässt man halt mal einen Migranten kandidieren. Wenn er Glück hat, kommt er rein, wenn er Pech hat oder wenn er kein Glück hat, dann ist er eh nicht drin. Und das ist als Förderung zu wenig.“ (07)

Gibt es Ihrer Ansicht nach in Ihrer Fraktion bestimmte Strukturen oder Gewohnheiten, die Personen mit MH und BPoC benachteiligen?



Eine Mehrheit von 59 Prozent der Abgeordneten gibt an, dass sie in ihrer Fraktion benachteiligende Strukturen und Gewohnheiten für Personen mit MH und BPoC wahrnimmt.

Benachteiligende Strukturen und Gewohnheiten werden insbesondere von weiblichen Abgeordneten, Abgeordneten auf Bundes- und Landesebene sowie von jüngeren Abgeordneten (unter 50 Jahre) wahrgenommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es während der ersten Mandatsphase sehr darauf ankommt, eine starke Unterstützungsstruktur zu haben. Bei der Frage nach Konflikten werden allen voran innerparteiliche bzw. politische genannt. Wenn es um Mandatserhalt oder bestimmte Posten geht, werden Gruppen und strategische Netzbildung wichtig(er). Mit Blick auf die verschiedenen politischen Ebenen zeigen sich allerdings Unterschiede. So gibt es auf kommunaler Ebene Besonderheiten wie stärker ausgeprägte zivilgesellschaftliche Strukturen, die Rolle lokaler Medien und eine größere Nähe zu Bürger:innen (vgl. Kapitel 4.4).

4.3 Wiederwahl und Fortsetzung der Karriere

Bei der Beschäftigung mit der Wiederwahl und längeren politischen Karrieren sollte man sich im Klaren darüber sein, dass sich in diesem kleineren Kreis häufig Persönlichkeiten befinden, die von anderen Befragten bereits als Vorbilder oder *role models* bezeichnet werden. In diesen Karrieren spiegelt sich ein sehr hoher Grad an Professionalität und ein vergleichsweise noch einmal höherer zeitlicher Aufwand, mit dem sie ihren Beruf betreiben. Ein:e Abgeordnete:r spricht von „Politik als Berufung“, die ein langes und intensives Engagement erfordere, das die Notwendigkeit einer Wiederwahl impliziert. Ein:e andere:r Abgeordnete:r mahnt dagegen, dass man sich selbst nach mehreren Legislaturperioden im Klaren darüber sein muss, dass es sich um „geliehene Macht, nicht geschenkte Macht“ handele. Folglich ist die Zeit, Politik zu gestalten, begrenzt und kann auch jederzeit enden. Entsprechend engagiert sind die meisten Abgeordneten während jeder weiteren Legislaturperiode.

Einige der über längere Zeit erfolgreichen Abgeordneten erwähnen rückblickend, dass Praktika oder die Mitarbeit in Abgeordnetenbüros, aber auch die Unterstützung durch andere Abgeordnete, ihnen tiefere Einblicke, das Vertrauen in eine eigene politische Karriere oder eine bessere Startphase verschafft hätten. Auf die direkte Frage nach den Faktoren für den anhaltenden Erfolg wird zwar auch auf die teils günstige Struktur des Wahlkreises oder aber des Wahlsystems (Personenstimmen) verwiesen, doch im Kern nennen die von uns Befragten, die wiedergewählt wurden, immer wieder folgende Faktoren: Beständige und hartnäckige Sacharbeit, Präsenz in Partei und Wahlkreis, Bekanntheitsgrad und unterstützende Netzwerke. Der eigene MH findet bei diesen Abgeordneten seltener als bei erstmalig gewählten Abgeordneten Erwähnung.³¹

31 Vgl. dazu die auch in der Parlamentsarbeit abnehmende Bedeutung eines (sichtbaren) MH: Bailer et al. (2023).

Sacharbeit und fachliche Expertise, Präsenz in Partei und Wahlkreis, Bekanntheit, Resilienz und Netzwerke sind elementar für eine anhaltende politische Karriere.

Der Hinweis auf Sacharbeit geht mit der Bemerkung einher, dass eine politische Karriere ohne fachliche Expertise kaum möglich sei. Hier ist es hilfreich, in einem für die Partei besonders wichtigen Politikfeld tätig zu sein und sich darin Anerkennung zu erarbeiten. Ein Fokus auf migrantenbezogene Themen und in Wahlkämpfen „die Migrationskarte zu spielen“ beinhaltet dagegen das Risiko, auf diese quasi natürliche Expertise reduziert

und im Zweifel als austauschbar betrachtet zu werden. Für längere Karrieren ist grundsätzlich die Bereitschaft, den inhaltlichen Fokus zu verschieben, von Relevanz. So hat sich ein:e Abgeordnete:r ein neues Themenfeld erschlossen, das die Person nach eigener Aussage für die Partei mehr oder weniger unverzichtbar machte. Der Verbleib in der Politik wird in diesem Fall primär wie folgt begründet:

„Durch diese Nische und durch dieses Fachwissen und durch das Aufbauen eines Themenfeldes für die [Partei], das es davor nicht gab. Ich konnte das empathisch rüberbringen durch meine Biografie.“ (28)

Je nach Themengebiet besteht durch die eigenen oder vermittelten Erfahrungen aus Migration und Integration ein höherer Grad an Authentizität. Darüber hinaus erhielten wir auch den Hinweis, Themen und Probleme seien sachlich und strukturiert zu bearbeiten und „emotionale Reflexe“, auch, aber nicht nur bei migrationsbezogenen Themen, zu vermeiden. In diesen Aussagen spiegelt sich ein internalisiertes *tone policing*, denn marginalisierten Personen wird aufgrund ihrer persönlichen Betroffenheit oder emotionalen Involviertheit oft die Sachlichkeit ihres Arguments abgesprochen. Durch die Fokussierung auf den Tonfall eines Arguments, das Missstände thematisiert, wird von der inhaltlichen Ebene abgelenkt.

Mit fachlicher Expertise einher geht Beständigkeit und Hartnäckigkeit. Politik sei ein „Marathonlauf“, bei dem es lohne, an Themen dranzubleiben, innerhalb und außerhalb des politischen Kernbetriebs:

„Man muss Beständigkeit zeigen. (...) Dass man auch als Ansprechpartner für diese Themen wahrgenommen wird in der Öffentlichkeit und dazu eine Meinung hat, die auch entsprechend zum Beispiel in der Presse abgebildet wird.“ (06)

In Partei und Fraktion bedürfe es allerdings einer gewissen Grundloyalität sowie Empathie für Personen, die ganz andere Haltungen einnehmen: Dann könne man sogar „sehr harte Positionen“ vertreten. Dies ist ein Hinweis darauf, dass es nicht nur darum geht, zentrale inhaltliche Standpunkte von Partei und Fraktion zu teilen, sondern auch die Kolleg:innen zu schätzen. Wo Vertrauen fehlt oder durch Personalentscheidungen gestört wurde, kann es auch zu einer Entfremdung zwischen Abgeordneten und der Fraktion oder der Partei kommen.

Mit wachsender fachlicher Expertise und Anerkennung öffnen oder erweitern sich Netzwerke, und auch der Bekanntheitsgrad steigt. Die primär auf fachlichem Engagement beruhenden Zusammenhänge werden recht gut in

folgender Aussage eines bzw. einer kommunalen Abgeordneten deutlich:

„Es ist wirklich wichtig, dass Sie arbeiten. Wenn Sie gut arbeiten, ist es auch so, dass Sie die entsprechenden Netzwerke haben. Sie stellen ja Anträge. Die Anträge kommen in der Presse und dementsprechend wird dann, wenn der Name immer wieder mal in der Presse kommt, haben sie halt auch Menschen, die sie dann wählen.“ (08)

Dabei ist die fachliche Arbeit nur ein, wenn auch möglicherweise der wichtigste Faktor, um bekannter zu werden und Netzwerke aufbauen zu können. Ein:e Abgeordnete:r machte darauf aufmerksam, dass selbst erfolglose Kandidaturen den Bekanntheitsgrad erhöhen könnten, der für nachfolgende Wahlkämpfe wiederum förderlich sei. Bekanntheit entsteht aber auch über längeres Engagement auf anderen, meist niedrigeren politischen Ebenen, durch gesellschaftliche Aktivitäten und bei Abgeordneten mit Einwanderungsgeschichte, vor allem der politischen Linken, auch über die Arbeit in einem Integrationsrat, der dann, gerade auf der kommunalen Ebene, zu einem Unterstützungsnetzwerk für die Karriere werden kann:

„Man braucht solche Netzwerke, solche Unterstützernetze, sonst ist man verloren.“ (27).

Insbesondere wenn früheres Engagement – und sei es auch nur im jetzigen Wahlkreis – schwächer ausgeprägt ist, sind Abgeordnete bemüht, die Bekanntheit über lokale Präsenz zu erhöhen. Häufig sagten Befragte aller politischer Ebenen, dass „die kommunale Basis“ außerordentlich wichtig sei. Sie entscheidet schließlich über Wahlkreiskandidaturen und hat auch Einfluss auf die Reihenfolge von Kandidat:innen auf Parteilisten.

„Ich war überall, immer. Wenn ich kann, nehme ich überall Termine wahr.“ (09)

Auch wenn dieses Muster hoher Vor-Ort-Präsenz für die meisten Abgeordneten unabhängig vom Hintergrund gelten mag, so zeigt sich in den Interviews doch, dass der Einsatz und das Engagement der Abgeordneten mit Einwanderungsgeschichte in ihrer eigenen – und im Übrigen auch unserer – Wahrnehmung besonders hoch ausfällt. Es passt auch zu den Befunden zum Beginn einer politischen Laufbahn, dass man mehr als die anderen leisten und dabei auch Bekanntheits- und Netzwerkdefizite ausgleichen muss:

„Und was Menschen mit Migrationshintergrund betrifft: Man muss zweimal, dreimal, viermal, fünfmal so gut sein, um quasi eine Chance zu haben, das

glaube ich auch. Ob das jetzt zweimal oder viermal ist, weiß ich nicht. Ich glaub', es nimmt auch ab. (...) Noch offensichtlicher ist das im Arbeitsleben. Also ich hätte auch gesagt, als Mensch, wo ich noch in der Ausbildung war: Man muss um X besser sein.“ (11)

Ein weiterer Aspekt, der mit dem Migrationshintergrund und damit verbundenen Vorbehalten zu tun hat, mag hinzukommen: Der außergewöhnlich hohe Einsatz kann auch als eine Art Schutz gegen Kritik, die sich auf die Herkunft bzw. die Identität bezieht, betrachtet werden, wie der folgende Interviewauszug gut illustriert.

„Es ist eigentlich bei vielen, mit denen ich spreche, so, dass man gerade die Diskussion versucht zu versachlichen, indem man sagt: Ihr könnt meine Arbeit kritisieren, wenn ihr was zu kritisieren findet, aber eben nicht meine Herkunft, weil meine Herkunft, das ist meine Identität, und um es den Leuten zu beweisen, dass man es kann, trotz Migrationshintergrund. Dann hängt man sich halt doppelt so viel rein. Wir haben andere Abgeordnete, die vielleicht drei Termine in der Woche machen. Also bei mir gibt es keinen einzigen Tag, wo ich keine vier, fünf Termine habe. Das ist bei anderen Kolleginnen und Kollegen, die auch einen Migrationshintergrund haben, ähnlich. Man tauscht sich ja auch aus.“ (02)

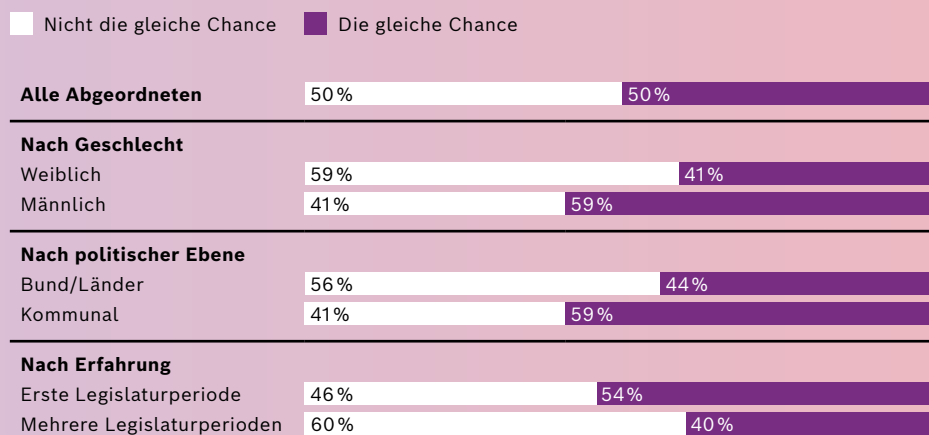
Offenbar sind etliche Abgeordnete der Ansicht, dass die parlamentarische Präsenz zumindest für einen Teil der Bevölkerung entweder nicht als Normalität betrachtet wird oder mit höheren Erwartungen an den persönlichen Einsatz dieser Abgeordneten einhergeht. In ähnlicher Weise mag dies auch für den Rückhalt in der eigenen Partei und Fraktion gelten. Auch innerparteilich müsse man sich beweisen, denn die Partei soll sehen, dass „ich ständig mitgearbeitet habe“, was übrigens auch bedeuten kann, den Erwartungen an das zu vermittelnde (diverse) Bild der Partei nach außen zu entsprechen. Doch einige, die sich nach außen immer wieder gerne als Diversitätsnachweis präsentieren lassen (*Tokenism*), ziehen wiederholt den Kürzeren, wenn es um die Diversifizierung wichtiger Fraktions- oder Parteigremien geht. Hier greifen dann andere Selektionsmaßstäbe, die Vertrauen beschädigen können, wie auch die Ergebnisse unserer Drop-off-Befragung zeigen.³² Besonders erwähnenswert ist hier, dass die mehrmals gewählten Abgeordneten häufiger Ungleichbehandlung zu Protokoll geben als die erstmals gewählten.

In einigen Interviews der schon länger in Parlamenten arbeitenden Abgeordneten wird auch die innerparteiliche Verwurzelung bis in die Führungsebene von Partei und Fraktion als ein Erfolgsfaktor angeführt, der zumindest zum Teil auch als Protektion interpretiert werden kann. Unmittelbare

³² Aufgrund der Befragung von Bundestagsabgeordneten vor über 10 Jahren kommt Nergiz (2014: 292) zum Schluss, dass weniger die Nominierung als vielmehr die erfolgreiche Fortführung von Karrieren für benachteiligte Gruppen als besondere Herausforderung betrachtet wird.

Kontakte, auch in Regierungen hinein, ergäben sich oft schlicht durch die langjährige gemeinsame Präsenz in Partei und Fraktion, den eigenen Einfluss auf andere innerhalb dieser Institutionen, aber auch durch einen hohen Grad fachlicher Expertise. Und schließlich spielen auch das Vertrauensverhältnis und die Fähigkeit, vertraulich zusammenzuarbeiten, eine wichtige Rolle für das „Standing“ innerhalb einer Partei.

Hat Ihrer Ansicht nach in Ihrer Partei jede Person unabhängig von Herkunft und Hautfarbe grundsätzlich ... erfolgreich zu sein?



Jeweils die Hälfte der Abgeordneten gibt an, dass in ihrer Partei Personen unabhängig von Herkunft und Hautfarbe (nicht) die gleiche Chance hätten, grundsätzlich erfolgreich zu sein.

Weibliche Abgeordnete, Abgeordnete auf Bundes- und Landesebene sowie erfahrenere Abgeordnete sind diesbezüglich skeptischer und gehen mehrheitlich von ungleichen Chancen in ihrer Partei aus.

Schließlich: Wenn nicht nominierte bzw. nicht wieder gewählte Abgeordnete nach Gründen des Scheiterns gefragt werden, dann spiegelt sich in diesen Antworten zu einem Teil das, was die Erfolgreichen als Erfolgsfaktoren nennen. „Nicht gut genug vernetzt“ zu sein wurde mehrfach als Manko identifiziert, und aus dem Ratschlag möglichst „resilient“ zu sein, erhalten wir einen Hinweis darauf, dass Widerstandsfähigkeit ebenfalls ein Faktor für

anhaltende Karrieren ist. Damit zusammen hängt der Hinweis, dass es „Pioniere besonders schwer“ gehabt haben. Schließlich kam es auch vor, dass Personen nicht aufgestellt wurden, weil es „zu früh für meine Partei“ gewesen wäre. Im Lichte der letzten Aussagen dürfte es heute leichter sein, als Abgeordnete:r mit MH im Politikbetrieb zu reüssieren, als noch vor wenigen Jahrzehnten.

4.4 Besonderheiten auf der kommunalen Ebene

Häufig beginnt die Karriere als Politiker:in auf kommunaler Ebene. An dieser Stelle möchten wir auf Besonderheiten eingehen, die wir bei kommunalen Abgeordneten beobachten konnten. Aufgrund der insgesamt geringen Fallzahl an Interviews pro Kommune – in neun Städten wurden insgesamt 21 Interviews geführt – ist es allerdings nicht möglich, Aussagen für einzelne (Typen von) Kommunen zu treffen.

Ein Mandat auf kommunaler Ebene ist für etliche Politiker:innen ein Sprungbrett für eine politische Karriere auf Landes- oder Bundesebene. Ein Blick in unsere quantitative Datenerhebung zeigt, dass rund 56 Prozent aller Landtags- und 39 Prozent aller Bundestagsabgeordneten mit MH vor ihrem Eintritt in das entsprechende Parlament bereits ein Mandat auf lokaler Ebene innehatten – in einigen Fällen sogar länger als 15 Jahre. Ein nicht geringer Anteil dieser Abgeordneten war also bereits mit den Grundsätzen parlamentarischer Arbeit und den entsprechenden Abläufen vertraut, was förderlich für die weitere politische Karriere war. Vor allem Parlamentsneulinge berichten davon, dass es anfangs für sie schwierig gewesen sei, sich in der parlamentarischen Welt mit all ihren Eigenheiten und komplexen Prozessen zurechtzufinden.

Wenn wir uns nun dem Einstieg in die Kommunalpolitik zuwenden, dann fällt auf, dass der Aspekt des „zufällig in ein Mandat Hineinrutschens“ auf kommunaler Ebene ausgeprägter ist als auf Landes- oder Bundesebene. Dementsprechend gibt es mehr „Seiteneinsteiger:innen“ als auf den staatlichen Ebenen. Obwohl in einigen Interviews von kompetitiven Nominierungsprozessen berichtet wurde, ist selbst die Konkurrenz um vordere Listenplätze häufig überschaubar. Dies mag zum einen an der vergleichsweise geringen Vergütung dieser ehrenamtlichen Tätigkeit liegen. Zum anderen äußerten mehrere Befragte, dass auch auf kommunaler Ebene der Ton gegenüber Politiker:innen rauer geworden sei und Anfeindungen in den vergangenen Jahren zugenommen hätten. Ferner wurde mehrfach eine (zum Teil unerwartet) hohe Arbeitsbelastung genannt, die ein politisches

Ehrenamt eher unattraktiv erscheinen lässt.

Der Bekanntheitsgrad spielt auf der kommunalen Ebene eine größere Rolle als in Land oder Bund. Dies gilt sowohl für den Einstieg als auch für eine erneute Wahl. Bekanntheit hat zu einem erheblichen Teil mit lokaler Verwurzelung zu tun, also ob die Person „eine:r von uns“ ist. Doch lediglich ein Teil der Befragten ist bereits in der entsprechenden Kommune aufgewachsen und lokal gut vernetzt oder bekannt – sei es über Mitgliedschaften in Vereinen oder beispielsweise durch eine Gaststätte in der Kommune, die von der Familie betrieben wird. Für diesen Personenkreis war es unseren Interviews oft „logische Konsequenz“, für ein Ratsmandat zu kandidieren.

„Kommunalpolitik ist ein reines Geschäft der Persönlichkeitswahl. Das heißt, wird man gekannt, wird man gewählt, wird man nicht gekannt, wird man nicht gewählt.“ (06)

Ein anderer Teil der lokalen Abgeordneten mit Einwanderungsgeschichte besitzt jedoch nur eine eingeschränkte lokale Verwurzelung. Bei der ersten Generation, die oft erst seit wenigen Jahrzehnten in Deutschland bzw. in der entsprechenden Kommune wohnt, ist dies sofort nachvollziehbar. Für diese Personen spielte die direkte Ansprache bzw. Rekrutierung durch Dritte für den Start einer politischen Laufbahn eine besonders wichtige Rolle. Doch auch hier gibt es Fälle, in denen entweder aufgrund einer hohen intrinsischen Motivation ein Mandat angestrebt wurde oder inhaltliche Anliegen zum Interesse an einer politischen Mitgestaltung führten. Einige Angehörige der zweiten Generation gaben an, dass vor allem alteingesessene Familien einen Bekanntheits- oder Verwurzelungsbonus in der Kommune besäßen, der sich nur schwer durchbrechen ließe.

Ein höherer Bekanntheitsgrad bedeutet oft auch eine bessere Vernetzung, die auf der kommunalen Ebene ebenfalls wichtiger als auf anderen politischen Ebenen ist. Es sind in einer Kommune primär private Netzwerke, die als besonders förderlich für eine politische Karriere charakterisiert werden.

Wir haben neben den kommunalen Abgeordneten auch kommunale Integrationsbeauftragte kontaktiert, um mehr über die Bedeutung politischer Repräsentation und etwaiger Förderung in den Integrationskonzepten zu erfahren. Leider ließ sich in den Kommunen nur ein Interview mit einem:r Integrationsbeauftragten einer Großstadt realisieren. Diese:r berichtete, dass die Stadt genug Ressourcen für Integrationsförderung besitze, sich der Großteil der Programme und Maßnahmen aber auf niederschwellige Angebote der Sprach- und Arbeitsmarktintegration und der Beratung von Geflüchteten beziehe. Die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe würde

zwar auch betrieben, doch konkrete Programme der Elitenförderung, wie beispielsweise von Politiker:innen mit Einwanderungsgeschichte, seien bislang nicht im Fokus der dortigen Arbeit gewesen. Dieser Eindruck deckt sich mit Ergebnissen aus einer Befragung von Integrationsbeauftragten im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des von der Bundesregierung geförderten *BePart*-Projekts (Wüst/Deiss-Helbig 2022).

4.5 Verlaufsübergreifende Beobachtungen und Reflexion

Bislang wurden einzelne Karrierestufen nachgezeichnet und auf der Grundlage persönlicher Interviews herausgearbeitet, welche Faktoren für die von uns befragten Personen hilfreich (und hinderlich) waren. Nun wird quer zu diesen Befunden vor allem das Spannungsfeld beleuchtet, das sich durch die Einwanderungsgeschichte sowie die Eigen- und Fremdwahrnehmung der Abgeordneten ergibt. Hierbei spielen die verschiedenen Aushandlungsprozesse rund um den Umgang mit dem Migrationshintergrund, Diskriminierungserfahrungen und die Frage der Teilhabe zentrale Rollen.

Der Umgang mit der eigenen Einwanderungsgeschichte reicht von Abwehr und Betonung eigener Leistungen bis zur aktiven Thematisierung und dem Wunsch, sich für andere Menschen mit Migrationshintergrund einzusetzen.

4.5.1 Ambivalenz des eigenen Umgangs mit der Einwanderungsgeschichte

Was den Umgang der von uns befragten Personen mit ihrer Einwanderungsgeschichte angeht, lassen sich verschiedene Strategien und Narrative finden. In unserem Sample befinden sich Personen, die auf einem Spektrum von einer äußerlich nicht sichtbaren bis hin zu einer eindeutig sichtbaren Einwanderungsgeschichte befinden.³³ Hierbei ist auffällig, dass die Reaktionen sich um zwei Pole herum bewegen, die nicht in Reinform vorkommen und in ihren Ausprägungen verschränkt sein können. Im Folgenden sollen sie idealtypisch beschrieben werden.

Abwehrmechanismen und Warnung vor der „Schublade“

Ein häufig vorkommender Umgang ist die Dethematisierung und Abwehr der eigenen Einwanderungsgeschichte.³⁴ Dies zeigt sich beispielsweise

33 Das Konzept der „Sichtbarkeit“ wird ausführlich in Abschnitt 2.1.2 thematisiert. Zur Erinnerung: Wir haben nur Personen befragt, die selbst oder von denen zumindest ein Elternteil eingewandert ist.

34 In einem Beitrag zu einem Gesprächsbuch (Mutlu 2016: 210) spricht der britischstämmige CDU-Abgeordnete Kai Whittaker von der für ihn zunächst schwer begreifliche Situation, auf einem Podium der KAS als „Abgeordneter mit MH“ teilnehmen zu sollen: „Ich und Migrationshintergrund? ‚Ich bin doch gar kein Migrant‘, entgegnete ich.“

dadurch, dass diese Abgeordneten der Einwanderungsgeschichte im Zusammenhang mit ihrer politischen Karriere keine relevante Rolle zuschreiben. Einige der von uns befragten Personen sprechen davon, keine Diskriminierung oder sonstige Benachteiligung aufgrund ihres Hintergrunds erfahren zu haben. Zum Teil spielen sie diskriminierende Vorkommnisse herunter, beziehungsweise bezeichnen sie nicht als diskriminierend. Tendenziell kommen solche Aussagen eher in Kombination mit folgenden Merkmalen vor: männliche und ältere Person, Partei rechts der Mitte, europäischer Hintergrund. Nicht auf den genannten Personenkreis beschränkt sind Einschätzungen von Befragten, dass andere persönliche Charakteristika hinderlicher gewesen seien. Am häufigsten werden hier Geschlecht oder Klassenzugehörigkeit genannt. Der Verweis auf andere strukturelle Benachteiligungen kommt häufig bei Frauen vor, die Sexismus oft als hinderlicher erleben als Rassismus.

Eine weitere Ausprägung, die tendenziell bei Befragten aus konservativen Parteien zu finden ist, ist die Betonung der eigenen Leistung und die Haltung, dass Ungleichheit bereits abgebaut worden sei. Durch ein gestiegenes gesellschaftliches Bewusstsein und institutionelle Öffnung komme Diskriminierung aufgrund eines MH selten vor. Das Narrativ der „harten Arbeit“ und „Eigenleistung“ dominiert. Erfolg sei das Ergebnis von Eigeninitiative und Ehrgeiz. Es wird auch die Ansicht vertreten, dass der Umstand, eine Einwanderungsgeschichte vorweisen zu können aufgrund (informeller) Quoten bei Listenplatzierungen ein „Vorteil“ gewesen sei. Hier merken einige auch das Vorhandensein einer „doppelten Quote“ an und berichten, dass Frauen mit MH bessere Chancen als Männer mit MH hätten, da sie zwei Kategorien erfüllten.

Einige weisen jedoch darauf hin, dass es oftmals auch nur „eine:n geben kann“ und Muster des *Tokenism* fortbeständen. Diversität in Listen sei zwar erwünscht, aber letztlich höchst selektiv. Auf diese Weise markierte Personen wirkten austauschbar, reduziert auf dieses Strukturmerkmal, und die Durchlässigkeit in Partei oder Fraktion nehme auf höheren Führungsebenen ab. Folglich lässt sich hier bereits eine Ambivalenz aus Erwünschtheit und gezielter Förderung (sei es aus normativen, idealistischen oder auch strategischen Gründen) einerseits und Limitierung sowie Ausschluss andererseits feststellen.

Eng mit diesem Thema der Begrenzung hängt auch der Umstand zusammen, dass viele Befragte davor warnen, sich inhaltlich auf migrationsspezifische Themen zu beschränken. Dies wird entweder als persönliche Strategie zum Erfolg genannt und/oder als Ratschlag für andere Personen mit Einwanderungsgeschichte formuliert, die eine Karriere in der Politik anstreben.

Folgende Aussage steht exemplarisch für die Mechanismen, welche in diese „Schublade“ führen können:

„Im Laufe meiner politischen Karriere war es eigentlich in den meisten Fällen eher ein positiver Rassismus, also dass ich zum Beispiel sehr oft irgendwie darauf reduziert wurde, also, das ist ja ganz toll, dass du, obwohl du Migrationshintergrund hast, das und das machst oder auch als ich neu ins Parlament eingezogen bin. Ja, [Vorname], willst du nicht Migrationspolitik machen, weil du hast ja auch Migrationshintergrund, also dass da sozusagen direkt eine Verknüpfung geschaffen wurde, obwohl ich eigentlich [Politiker:in in einem anderen Politikfeld] bin. Und dann habe ich mich sozusagen gar nicht in meinen Themen gesehen, weil ich auf den Migrationshintergrund reduziert wurde.“ (10)

Thematisierung und Pflichtgefühle

Der zweite Pol, um den sich der Umgang mit der eigenen Migrationsgeschichte bewegt, lässt sich dadurch charakterisieren, dass diese Personen an mehreren Stellen des Interviews über die Einwanderungsgeschichte ausführlicher sprechen und dieser Punkt auch ein zentraler Aspekt ihrer politischen Motivation und ihrer politischen Arbeit ist. Dies geschieht in einem Spannungsfeld von eigenen Erfahrungen und damit zusammenhängender Motivation und dem, was von außen (durch gesellschaftliche Gruppen, die Öffentlichkeit oder die Partei) an sie herangetragen wird.

Wie bereits beschrieben, werden Politiker:innen mit MH häufiger migrationsbezogene Themen nahegelegt und sie machen deutlich, dass es einer aktiven Grenzziehung bedarf, um nicht in einer thematischen „Schublade“ zu landen. Dies kann als *Othering* charakterisiert werden, wenn Politiker:innen aufgrund ihres MH von der Partei oder der Öffentlichkeit primär als Repräsentant:innen dieses Merkmals betrachtet werden.

Die Erwartungshaltung oder gar der Druck, sich mit Migrationsthemen zu beschäftigen, wird in unseren Interviews besonders häufig thematisiert. Sei es dadurch, dass die Berichterstattung und mediale Aufmerksamkeit sich besonders häufig um die Einwanderungsgeschichte dreht oder indem erwartet wird, dass Politiker:innen zu ihrem Herkunftsland bzw. dem Herkunftsland ihrer Eltern „Stellung beziehen“ sollen. Das sind Muster, die zeigen, dass es nicht selbstverständlich ist, als deutsche Politiker:innen betrachtet und entsprechend behandelt zu werden.

Zur Wechselseitigkeit dieses Prozesses gehört aber auch, dass migrantische Vereine und Interessensvertretungen gezielt Politiker:innen mit MH ansprechen oder auf Veranstaltungen einladen, wie dieser Interviewauszug belegt:

„[...] Das [Herkunftsland] Kulturzentrum lädt mich immer ein zum Neujahrsempfang, aber das ist dann für mich, ehrlich gesagt ... einerseits bin ich mit denen nah und andererseits wieder fremd. Und wenn ich jetzt in [das Herkunftsland] reisen würde, was ich schon seit der Kindheit nicht mehr gemacht habe, würde ich mich da als Tourist oder Fremder fühlen.“ (12)

Diese Sequenz beleuchtet noch einen weiteren wichtigen Aspekt: Die Differenz zwischen einer Erwartung von außen und dem subjektiven Empfinden. Die Person beschreibt, dass sie ein ambivalentes Verhältnis zum Herkunftsland und zur von dort in Deutschland eingewanderten Bevölkerung hat und sich der Gruppe zwar einerseits „nah“, aber gleichzeitig auch „fremd“ fühlt.

In vielen unserer Interviews ließ sich eine Spannung zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung feststellen, was für ein „Zwischen den Welten stehen“ exemplarisch ist. Die Erwartung, stellvertretend für Migrant:innen zu stehen widerspricht der Forderung, sich von der Gruppe der Eingewanderten des eigenen Herkunftslands zu distanzieren. Hierbei kollidieren verschiedene Loyalitätsempfindungen, und viele Interviewte beschreiben einen gewissen Druck oder eine Gratwanderung. Gleichzeitig erwähnen viele auch ein gesteigertes Interesse und die Motivation, sich diesen Themen zu widmen.

Wie bereits beschrieben, sind eigene Erfahrungen und die Expertise, die sich daraus ergibt, in vielen Fällen ein wichtiger Faktor für politisches Engagement. Auch thematisieren viele ihre Migrationsbiografie von selbst und setzen somit das Narrativ auf diese Weise. Sie beschäftigen sich dezidiert mit migrationsbezogenen Themen und formulieren den Wunsch, etwas verändern zu wollen. Auch das Gefühl, eine gewisse Verpflichtung gegenüber anderen Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu haben, insbesondere nachfolgenden Generationen gegenüber, spielt hier mit hinein. Die Verpflichtung bezieht sich auch auf die Veränderungen von diskriminierenden Strukturen, wie folgende Aussage zeigt:

„Ich habe das Gefühl, dass die wenigen Pionierinnen oder die wenigen Menschen mit Migrationsgeschichte, die dann irgendwo geschafft haben, hinzukommen, dass die so viel zu tun haben, weil sie ja auch leisten müssen, dass die anderen auch weiterkommen, weil sie daran arbeiten müssen, an den Strukturen was zu verändern.“ (13)

Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf die beiden charakterisierten Pole sagen, dass es für die meisten Politiker:innen mit MH nicht möglich ist, ihre

Einwanderungsgeschichte bei der Ausübung ihres Mandats zu ignorieren. Während einige ihre eigene politische Karriere als Ausdruck von wachsender Akzeptanz und harter Arbeit betrachten und andere sich verpflichtet fühlen, erfahrene und berichtete Diskriminierung aufgrund der Einwanderungsgeschichte zu thematisieren und zu bekämpfen, werden beide immer wieder von ihrem Hintergrund auf ganz unterschiedliche Weise eingeholt: Sie werden als Stellvertreter:innen „ihrer“ Gruppe betrachtet, ausgegrenzt, sollen Stellung beziehen oder Präsenz zeigen.

Gemein bleiben Wunsch und Erwartung, dass nicht nur Abgeordnete, sondern auch die Bevölkerung mit MH insgesamt als integraler Bestandteil der deutschen Gesellschaft betrachtet und behandelt wird. Während die einen ihre Präsenz bereits als Ausdruck von Normalität betrachten und „Störelemente“ ausblenden, erachten die anderen die Beseitigung diskriminierender Strukturen und Elemente als ihre primäre politische Aufgabe.

4.5.2 Diskriminierungserfahrungen und Intersektionalität

Relevant für die Hürden in der Politik sind die Themen Diskriminierung und intersektionale Erfahrungen. Zunächst ist (strukturelle) Diskriminierung eingewanderter Bevölkerungsgruppen eine übergreifende und mit zahlreichen Beispielen dargelegte Erfahrung in unseren Interviews. Eine Ebene sind alltägliche Situationen, in denen Interviewte mit Vorurteilen und Ausschluss konfrontiert sind oder noch nicht einmal in Erwägung gezogen wird, dass sie Abgeordnete sein könnten. Damit einhergehen kann die Absprache von Kompetenz. Das folgende Beispiel dokumentiert die entwürdigende Erfahrung in einem Parlament:

„Da bin ich mit meinem Praktikanten im Aufzug eingestiegen (...) Da war ein:e bekannte:r, ein:e bundespolitisch bekannte:r Politiker:in und ein Stockwerk später ist quasi noch ein:e andere:r, nicht ganz so bekannte:r erfahrene:r Bundespolitiker:in hinzu gestiegen. Die zwei sind offenbar befreundet oder kannten sich. Dann haben die rum gewitzelt und rum gekichert, und kurz bevor wir unten ankamen, drehen sie sich völlig aus dem Zusammenhang gerissen zu uns um und fragen so: Und für wen arbeiten Sie? Und meinen Praktikanten. Der hat das sofort verstanden, dass das eine ganz blöde, unangenehme Situation ist und für den war das ganz schlimm und er sagte nur: Ich arbeite für ihn. Und ich habe dann halt gesagt, ich bin Abgeordneter. Und das waren, glaube ich, die unangenehmsten zehn Sekunden bis zu dem nächsten Stockwerk, wo alle ausgestiegen sind.“ (01).

Aber auch innerparteilich gibt es Situationen, die rassistische Einstellungen entlarven, die in folgendem Beispiel noch dazu mit einer Aberkennung von Wahlchancen und damit politischer Kompetenz einhergehen:

„Als ich erste Mal kandidieren wollte, dann bin ich zu meinem [] Vorsitzenden gegangen. Da habe ich ihm gesagt: [Name], ich möchte gerne auch [für das Kommunalparlament] kandidieren und du bist ja [Ratsmitglied] (...) Er sagte: Oh, [Vorname], finde ich schön, dass du reden willst. Ich wollte ja nur mit ihm darüber reden und treffen. Hat gesagt: Oh [Vorname], ich finde es schön. Aber glaubst du, dass du gewählt wirst? Du bist Türke, immer noch. (...) Ich habe dann Gänsehaut bekommen, weil ich bin aktiv in der Partei. Ich bin auch dann noch Deutscher geworden und aber er glaubte, er hat das irgendwie nicht realisiert und auch nicht akzeptiert. Und stellt mir, sagte: Ja, ein Türke bleibt halt Türke und so, dann wirst du nicht, du wirst nicht gewählt.“ (26)

Erfahrungen von Diskriminierung und Abwertung hinterlassen Spuren. Internalisierte Diskriminierung und das „sich selbst nicht zutrauen“ bestimmter Positionen kamen häufig in unserem Interviewmaterial zum Vorschein. Ein:e ehemalige:r Abgeordnete:r hält es folglich für besonders wichtig, das Zutrauen schon früh zu stärken:

„Den Immigrantenkindern Selbstbewusstsein geben. Das ist das Wesentlichste, Wichtigste. Also ich habe immer wieder meine Reden mehr oder minder so zu Ende gebracht, ich hab’ gesagt: ‚Wir sind keine Gastarbeiter mehr, die Bitten an die Politik stellen, sondern Mitbürgerinnen und Mitbürger hier in diesem Land. Die Anforderungen stellen, nicht nur Anforderungen stellen, selbst mitgestalten. Also diese Mitgestalter zu sein, diesen Anspruch zu erheben. Und dieses Selbstbewusstsein zu geben. Das war wesentlichster Punkt aus meiner Sicht.“ (14)

Hier wird auch explizit davon gesprochen, Ansprüche zu stellen, um selbst mitgestalten zu können. Die interviewte Person beschreibt insbesondere, dass die Identität als „Gastarbeiter“ und somit als „Gäste“ in Deutschland internalisiert wurde. Hier bedarf es eines anderen Narrativs, das Einwanderung und nachfolgend die Zugehörigkeit von Menschen anderer Herkunft zu unserer Gesellschaft zum Kern hat.

Beim Thema Diskriminierung geht es also häufig um Effekte komplexer Zusammenhänge auf unterschiedlichen Ebenen. Verschiedene strukturelle Merkmale können sich hier verschränken. Wie zum Beginn des vierten Kapitels dieses Berichts bereits angemerkt, erfordert die Komplexität des Themas, über den MH und Ethnizität hinaus auf weitere Kategorien zu

blicken. Die in unseren Interviews am häufigsten erwähnten und relevantesten Kategorien sind Geschlecht und Klasse.

In Bezug auf das Thema Geschlecht wurde bereits thematisiert, dass vor allem Frauen von einer Doppelbelastung berichten. Sie sind auch stärker von Mechanismen des *Tokenism* betroffen, da sie häufig gezielt rekrutiert wurden, um – wohlgerne aus Sicht der Partei – gleichzeitig zwei formale oder informelle Quoten zu erfüllen. Ganz allgemein wird politisches Engagement von männlichen wie auch weiblichen Befragten als wenig familienfreundliches Feld beschrieben:

„Als Hindernis finde ich, dass es tatsächlich nicht zehn Stunden, sondern viel, viel mehr sind. Das, dafür war ich oder ich und meine Familie, mein Mann nicht vorbereitet, was viele Probleme eingebracht hat, logistische und alle emotionale usw. und so fort, weil, ähm, ich bin sicher unterwegs oder am Telefon 25 Stunden pro Woche ungefähr. Plus meine damals war mehr, jetzt sind nur 20. Ich habe darüber noch einmal reduziert, weil ich konnte das nicht ohne ein Burnout schaffen. Und das ist der Grund auch, warum ich nicht weiter kandidieren werde.“ (15)

Hier beschreibt die Interviewte die erhöhte Arbeitsbelastung und somit auch die Folgen für das Familienleben. In ihrem Fall mündet dies in einen Ausstieg aus der Politik. Für viele Befragte, vor allem auf der kommunalen Ebene, ist das Mandat ein Ehrenamt und wird nur gering vergütet. Über alle Ebenen hinweg wird von einer hohen Arbeitsbelastung und familienunfreundlichen Arbeitszeiten berichtet. Das sexistische Muster, dass Frauen häufiger Familien- und Care-Arbeit übernehmen, wird durch Praktiken in Parlamenten gestützt. Das folgende Zitat spiegelt dies und ergänzt die Nachteile der Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht um den sozialen Status:

„Weil ich finde, dass es, ähm, ein Spielchen für privilegierte Menschen ist, die nicht arbeiten müssen und keine Familie oder Kinder in der Familie betreuen müssen usw. und so fort. Deswegen gibt es in unserem [Rat] ⅔ nur Männer und alte Männer und weiße Männer und das mache ich nicht mit.“ (15)

Die Interviewte spricht hier nicht nur von Care-Arbeit, sondern darüber hinaus auch von der Notwendigkeit, Geld verdienen zu müssen. Sie macht klar, dass es gewisse Privilegien bedürfe, um sich die Tätigkeit als Politiker:in „leisten“ zu können. Noch deutlicher wird dies im folgenden Abschnitt, der die Intersektionalität von Migrationshintergrund und sozialem Status zum Thema hat:

„Also ich habe das nicht aus dem Elternhaus mitbekommen. Ich hatte, ich habe jetzt natürlich heute in meinem Umfeld, im Milieu, in dem ich mich bewege, sehr viele Freunde, sehr viele Kolleginnen hier, die in Elternhäusern groß geworden sind, in denen die Bücher da waren, in denen politisch sozialisiert worden ist, in dem so, also, wo sehr viel von den Eltern auch kam und man von den Eltern dazu bewegt worden ist, sich einzubringen, weil man was entwickeln kann. Und bei mir war das ja, ich hatte das im Elternhaus gar nicht. Die wussten oftmals, meine Eltern, gar nicht, was ich treibe, weil die mussten beide arbeiten. Beide haben geschichtet, beide haben einen zweiten Job gehabt. (...) Und das hat mir dann also durch diesen eigenen Antrieb ein Stück weit zu sagen, ich engagiere mich für Themen, die mir wichtig sind, und bringe mich da ein. Aus diesen Erlebnissen ist das sozusagen zufällig entstanden. Ich habe es nicht geplant oder mich darauf hingearbeitet oder von meinen Eltern gepusht. Bewirb' dich für den Jugendrat oder irgend so was, was heute viele Eltern machen und sagen ja, ich rede mit meinen Kindern und so, die sollen sich einbringen und kandidieren als Schülersprecher oder so was. War alles nicht.“ (16)

Soziale Klasse stellt ebenso wie Geschlecht eine bedeutsame Kategorie für viele unserer Abgeordneten mit MH dar. Da etliche Interviewpartner:innen nicht aus Akademiker:innen-Haushalten kommen oder aber die hohen Abschlüsse der Eltern in Deutschland nicht anerkannt wurden und sie gezwungen waren, andere Tätigkeiten zu verrichten, sind ihre Geschichten nicht nur Narrative über einen Aufstieg trotz ethnisch bezogener Diskriminierung, sondern auch ganz konkret Aufstiegsnarrative aus Arbeiter:innen-Familien. Es geht auch darum, ob „die Bücher da waren“ und inwiefern elterliche Unterstützung möglich war.

Diskriminierungserfahrungen unterwandern das Selbstvertrauen und sind eine Belastung für die Arbeit von Mandatsträger:innen mit Migrationshintergrund. Das gilt noch mehr, wenn neben Rassismus eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der sozialen Herkunft vorhanden ist.

Wie bereits dargelegt, spielt die Familie und frühe Phase der Sozialisation, insbesondere während der Schulzeit, in vielen Fällen eine wichtige Rolle für die Motivation und den späteren Weg in der Politik. Die Weichen für die Zukunft einer Person werden häufig früh gestellt und machen einen späteren Erfolg wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher. Oder, anders gesagt,

wie viel zusätzliche Leistung und Mühe investiert werden muss, um auf dasselbe Niveau zu gelangen wie eine Person, die diese (strukturelle und intersektionale) Diskriminierung nicht erfährt, hängt erheblich von der Startposition und hier primär vom sozialen Status ab. Zusätzlich zu formalen Kriterien wie Bildungsabschlüssen und weiteren Qualifikationen geht es aber auch um den Habitus und damit um habituelle Anpassung an ein gesellschaftlich etabliertes Bild eines:r Politiker:in. Hier beschreibt ein Befragter, wie die perzipierte Erwartung an das Auftreten durch die Tatsache, selbst einen MH zu haben, verstärkt wird:

„Für mich war es, auch als ich in den Landtag gekommen bin, so immer die Entscheidung: Okay, wie gibst du dich jetzt? Passe ich mich an? Ich meine, ich bin jung, das passt schon mal nicht ins Bild. Ich bin, ich habe Migrationshintergrund. Ich bin von der Kleidung her jetzt nicht ... also passe ich mich oder versuche ich mich jetzt möglichst stark anzupassen? Oder sage ich: Ich lasse es? Ich habe es dann, auch wenn es sich am Anfang sehr unwohl angefühlt hat, gelassen, weil ich bin dann halt der einzige ohne Anzug gewesen. Am Anfang war das noch ungewohnt. Irgendwann kommst du rein und hast auch in meiner privilegierten Situation dann ein gewisses Selbstbewusstsein, dass ich sage: Naja, gut, ich bin Landtagsabgeordneter, ich muss mich nicht mehr anpassen. Ähm, aber das kannst du natürlich in der gewissen Situation schon, viele andere können das halt nicht. Wenn du noch Bittsteller bist oder derjenige, der was werden möchte, dann ist es halt häufig schwierig, ja, weil dann heißt es: Du nimmst das nicht ernst oder du hast die Kompetenz nicht. Schau mal den Anzugträger da, der ist doch viel kompetenter. Und wenn man dann noch andere Schwierigkeiten hat, weil man eine Sprachbarriere hat oder ähnliches, dann kann das natürlich noch einen zusätzlichen Ausschlag, also dann sind viele Punkte, die dann am Schluss eben dazu führen, dass am Schluss dann doch wieder der klassische Mensch aufgestellt wird und dann halt nicht der Mensch mit Migrationshintergrund.“
(17)

Während es bei den vorangegangenen Zitaten um Privilegien ging, die vor allem mit Männern mit höherem Sozialstatus ohne MH in Verbindung gebracht wurden, bildet im letzten Interview die „typische Person“, die laut dem Interviewten am ehesten mit Kompetenz und der Tätigkeit als Politiker:in in Verbindung gebracht wird, einen Referenzpunkt. Als weiteres Merkmal, das nicht mit „typisch“ für eine:n Politiker:in betrachtet wird, kommt nun das Alter hinzu. Es werden vor allem habituelle Faktoren wie das Aussehen, die Kleidung und die Sprache betont, die einen Zutritt erschweren. Ein weiteres Mal wird der Beginn einer Karriere als Phase charakterisiert, in der man sich besonders anstrengen und anpassen

müsse, um einer wahrgenommenen Norm zu entsprechen, während man in einem fortgeschrittenen Stadium der Karriere selbst privilegiert genug sei, um sich nicht mehr anpassen zu müssen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Diskriminierung ganz unterschiedliche „Gesichter“ hat und Diversität in vielen Bereichen des politischen Lebens noch nicht selbstverständlich ist. Es gibt verschiedene Formen des Umgangs mit Diskriminierung und unterschiedliche Strategien, vorhandene Ungleichheitsstrukturen auszugleichen. Allen ist jedoch gemein, dass sie den Politiker:innen mit MH einen Mehraufwand abverlangen und Ressourcen verbrauchen. Die diskriminierenden Mechanismen sind sowohl auf der Makro- als auch auf der Mikro-Ebene komplex, denn Diskriminierung unterschiedlicher Merkmale (MH, Geschlecht, Sozialstatus, Alter u. a.) treten parallel, überlappend und einander verstärkend (interagierend) auf.

4.5.3 Ambivalenz in Parteien

Die Parteien stellen die Bühne und den Rahmen für die meisten politischen Karrieren unserer Interviewten dar. Daher lohnt es, sich noch einmal gezielter mit den Parteien zu beschäftigen. In den bisherigen Ausführungen erschienen Parteien bereits als ein für die Karriere unterstützender, aber auch als hinderlicher Faktor. So wird von einem Großteil der Interviewten bei der Frage nach förderlichen Faktoren betont, dass es allen voran auf die Unterstützungsstruktur, die Netzwerke und den Zusammenhalt in der Partei ankomme. Wenn eine Person gewählt oder wiedergewählt wird, nennt sie mit hoher Wahrscheinlichkeit vor allem den Umstand, dass ihre Partei-Kolleg:innen hinter ihr standen. Das macht im Hinblick auf unser Thema ein weiteres Mal deutlich, dass die Offenheit und das Bewusstsein der Parteien für das Thema Diversität besonders wichtig sind und dazu beitragen, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte ein Mandat und eine Führungsposition erlangen können.

Es macht jedoch auch den Einflussbereich der Partei und ihrer Strukturen in die andere Richtung deutlich. Denn gleichzeitig wurde, wie bereits dargelegt, in den Interviews auch von einem sich verengenden Flaschenhals berichtet, je umkämpfter und höher die Positionen wurden. Es wurde von *Tokenism*, strategischen Entscheidungen und performativer Diversität, die mehr Schein als Sein sei, erzählt und von einem gewissen Druck, sich als Abgeordnete:r mit MH mit migrationsbezogenen Themen zu beschäftigen. Auch innerparteiliche Konflikte werden in vielen Fällen als belastend und hinderlich beschrieben. Dies macht umgekehrt deutlich, dass „die Partei“ und damit deren Mitglieder, Mandats- und Entscheidungsträger:innen nicht nur eine zentrale Rolle für den Erfolg einer Person spielen, sondern auch essentiell sind für Misserfolge. Ein:e Interviewte:r beschrieb es wie folgt:

„Also förderlich ist nichts daran, wenn man in die Politik geht, dass man tatsächlich eine Zuwanderungs- oder Migrationsgeschichte hat. Das ist eindeutig hinderlich, bis auf wenige, wenige, die das als Chance für die politischen Parteien damals auch gesehen und auch begriffen haben, zu sagen, man kann ja auch neue Wählerschichten vielleicht auch erschließen. Die Gesellschaft wandelt sich. Das haben wenige gesehen, die vielleicht mal Soziologie studiert haben und in der Partei aktiv waren, die gesagt haben, es ist eine große Chance, wenn wir so jemanden aufstellen. Aber förderlich daran war gar nichts. Das muss ich ehrlich gesagt sagen. Ich würde sogar sagen, dass ich in der parteiinternen Konkurrenz mindestens doppelt, eher dreimal so stark sein musste als meine Konkurrenten, um überhaupt auf gleichem Niveau gesehen zu werden. Wär' ich gleich stark gewesen, sichtbar, bin ich davon überzeugt, dass ich nicht aufgestellt worden wäre. Also das werden Sie auch überall hören, in allen Positionen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte sagen, man muss schon den doppelten Einsatz, die doppelte Kraft, die doppelte Ausdauer an den Tag legen, um auf dem Niveau der anderen gesehen zu werden.“ (18)

Der Interviewte spricht das Thema des gesellschaftlichen Wandels und die Rolle der Parteien an. Er argumentiert dabei vor allem über den Mehrwert von Vielfalt in Parteien. Dieser habe sich wenigen Personen mit dem entsprechenden Wissen erschlossen, sei aber noch nicht in der Mehrheit angekommen. Er selbst beschreibt seinen Weg als beschwerlich und das Motiv, mehr leisten zu müssen als andere, wird hier erneut deutlich. Es reiche nicht, „gleich stark“ zu sein, als Person mit Migrationsgeschichte müsse man „doppelten Einsatz“ zeigen. Diese Wahrnehmung ist sehr präsent in vielen unserer Interviews und vor dem Hintergrund bestehender Diskriminierungsstrukturen relevant. Sie verdeutlicht, dass Personen mit MH einen erheblich höheren Aufwand betreiben und mehr Ressourcen einsetzen müssen, um erfolgreich zu sein, als Personen ohne MH.

Durch Unterstützungsstrukturen und Netzwerke können Parteien Wegbereiterinnen für politische Karrieren von Menschen mit Migrationsgeschichte sein. Gleichzeitig bleibt der Eindruck, dass Mandatsträger:innen mit Migrationshintergrund den doppelten Einsatz bringen müssen und der Wunsch nach innerparteilicher Diversität oft nur strategisch motiviert ist.

Im Hinblick auf die Parteien ist wichtig, dass sie Adressatinnen dieser Anstrengungen sind und einen beträchtlichen Anteil für den (Miss-)Erfolg einer Person spielen können. Wie auch in dem Zitat zu habituellen Anpassungen geht es darum, wer letztendlich aufgestellt wird und somit die Chance bekommt, (wieder)gewählt zu werden. Wenn in diesem Zitat die Sichtbarkeit angesprochen wird, dann meint das, dass Politiker:innen mit MH einen Mehraufwand betreiben müssen, um gesehen zu werden, was wiederum erheblich dazu beiträgt, aufgestellt zu werden. Es geht hier folglich um strukturelle Diskriminierung in Parteien:

„Ich glaube, dass viele Parteien strukturell eigentlich noch gar nicht genug darauf ausgelegt sind, Unterstützung anzubieten, weil sie es häufig noch gar nicht hatten. Und wenn man dann Rassismus abbekommt, es gerne mal im ersten Moment individualisiert wird. Ja, bei der Kandidatin war das halt so, aber bei anderen Kandidaten war es ja nicht so. Anstatt zu sagen: Ja, das ist ein strukturelles Problem, Rassismus und Sexismus abzubekommen, wenn eben bestimmte Personen kandidieren für eine bestimmte Partei.“ (06)

Hier wird auf einen Mangel an institutionalisierten Unterstützungsstrukturen hingewiesen. Parteien sind sich offenbar ihrer eigenen diskriminierenden Strukturen nicht bewusst. Sei es, wenn Kandidat:innen überhaupt aufgestellt oder Führungspositionen besetzt werden oder auch, wenn es darum geht, die Möglichkeit struktureller Diskriminierung auch nur in Betracht zu ziehen und sie nicht, wie die Person ausführt, als Einzelfall bzw. Einzelfälle abzutun. So sind auch etliche der von uns interviewten Politiker:innen mit MH wiederholt Zielschreibe von Hass und Gewalt und benötigen mehr und möglicherweise auch eine andere Art von Unterstützung und des Schutzes als Politiker:innen, die von solchen Angriffen weniger tangiert sind.

Insgesamt lässt sich sagen, dass Parteien in unseren Interviews durchweg viel Raum einnehmen, ihre Rolle alles in allem jedoch ambivalent ist. So sind Parteien, vor allem links der Mitte, zum einen förderlich für politische Karrieren von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Zum anderen werden sie auch als hinderlich wahrgenommen. Es deutet demnach viel darauf hin, dass Chancengerechtigkeit in den Parteien noch nicht besteht.

4.5.4 „Input, der mich irgendwie weiterbringt“

Als letzte übergreifende Beobachtung soll hier noch kurz auf den Mehrwert möglicher Unterstützungsstrukturen eingegangen werden. Viele unserer Interviewten berichten von einem Mehraufwand, den sie betreiben mussten und müssen, um Nachteile aufgrund von Herkunft, Geschlecht oder Klasse

auszugleichen. Mit einer gewissen Abgeklärtheit wird in vielen Fällen berichtet, dass ein gesteigerter Einsatz notwendig sei und daraufhin ausgeführt, welche Strategien zum Ausgleich welcher Nachteile verfolgt wurden:

„Ich habe mich während der Schulzeit sehr intensiv damit beschäftigt, wie ich ein Stipendium bekommen kann, weil mir vor allem diese ideelle Förderung sehr wichtig war, weil ich gemerkt habe, ich brauche Input, der mich irgendwie weiterbringt, den ich vielleicht jetzt nicht bekommen kann, gerade weil in meiner Familie niemand studiert hat.“ (10)

Die interviewte Person beschreibt einen Mehraufwand, den sie als notwendig erachtete, um einen Nachteil auszugleichen, den andere nicht hatten. Sie sucht nach „Input, der mich irgendwie weiterbringt“ und benennt auch das familiäre Bildungsdefizit, das zu einem Nachteil führte, den sie durch ein Stipendium zu reduzieren oder gar auszugleichen hoffte. Ihre konkrete Strategie zum Nachteilsausgleich ist die Suche nach geeigneten Fördermaßnahmen (vgl. Kapitel 4.6).

Solche Passagen sind vor dem Hintergrund der bereits beschriebenen Ergebnisse und auch in Hinblick auf praktische Implikationen relevant. Sie sind ein Fingerzeig darauf, dass benachteiligte Politiker:innen Strategien entwickeln müssen, um Nachteile auszugleichen und erfolgreich sein zu können. Sie sind ein Beispiel dafür, inwiefern mehr Arbeit investiert werden muss, um in einflussreiche Positionen zu gelangen und diese zu halten.

4.6 Förderprogramme und -maßnahmen

Sowohl zur Förderung politischer Talente als auch im Bereich Integrationsförderung gibt es Programme und Maßnahmen auf unterschiedlichen politischen Ebenen und von unterschiedlichen Trägern. In Tabelle 13 ist eine Auswahl solcher Förderprogramme zusammengetragen, die sich entweder ausschließlich an Menschen mit Einwanderungsgeschichte richten oder diese miteinbeziehen.

REPCHANCE versucht, die Relevanz solcher Programme für eine politische Karriere zu ergründen. Wir haben diesen Aspekt in den Drop-off-Fragebögen, die nach einem Interview ausgeteilt wurden, thematisiert, aber auch in den persönlichen Interviews. Hierbei zeigt sich, dass die Nutzung solcher Programme gering ausfällt, doch dass diejenigen, die an entsprechenden

Programmen teilgenommen haben, sie meist als ziemlich hilfreich für die eigene politische Karriere bewertet haben.

Bemerkenswert ist zum einen, dass spezielle Trainings (wie beispielsweise Kommunikations-, PR- oder Rhetorikseminare) von einer Mehrheit der Abgeordneten in Anspruch genommen wurden, während Leadership-, Mentoring- und Karriereprogramme nur von wenigen der Befragten genutzt wurden bzw. genutzt werden konnten. Zum anderen ist es überraschend, dass die wenigen, die angaben, an Mentoringprogrammen teilgenommen zu haben, diese selten als „sehr hilfreich“ für die Karriere charakterisierten.

Tabelle 13: Einige Förderprogramme und Maßnahmen im Überblick (Auswahl)

Fokus ▼ / Träger ►	Partei	Stiftung	Organisation	Staat
Bildung		Hans Böckler Stiftung	beramí	IQ-Netzwerk: Integration durch Qualifizierung
Empowerment	AG Bunt-Grün	MPs 2030 – Los geht's! (Robert Bosch Stiftung)	Politik Akademie der Vielfalt (BZI)	MPs 2030! (EU-AMIF, bpb)
Mentoring	Programme der Parteien für Abgeordnete	„Geh' deinen Weg“ (Deutschlandstiftung Integration)	beramí	„Mentoring-Partnerschaft“ (Stadt München)
Karriere	Programme der Parteien für Abgeordnete	MPs 2030 – Los geht's! (Robert Bosch Stiftung)	Brand New Bundestag	MPs 2030! (EU-AMIF, bpb)
Netzwerk	AG Bunt-Grün, AG Migration und Vielfalt (SPD), Integration (CDU), Linkskanax	Parteinahe Stiftungen	Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD)	Bundesprogramm gesellschaftlicher Zusammenhalt (BGZ)

In den Interviews wurde selten spontan über förderliche Programme oder Maßnahmen gesprochen. Auf direkte Nachfrage attestierten nahezu alle älteren Abgeordneten solchen Programmen höchstens einen geringen Stellenwert.

Nutzung und Nutzen von Programmen und Maßnahmen

Programme	Genutzt	Sehr hilfreich
Spezielle Trainings (z. B. Kommunikation, PR)	53%	48%
Stipendium	27%	75%
Leadership-Programme	27%	58%
Mentoring-Programm	11%	20%
Karriereförderprogramm	9%	75%
Ausbildungsförderprogramm	5%	100%

„Genutzt“: Anteil der (ehemaligen) Abgeordneten (N=45), die entsprechendes Programm/ Maßnahme genutzt haben; „Sehr hilfreich“: Anteil der (ehemaligen) Abgeordneten, welche die entsprechende Nutzung als ‚sehr hilfreich‘ für ihre Karriere bewerten.

Mehr als die Hälfte der interviewten (ehemaligen) Abgeordneten nutzte spezielle Trainings wie z. B. Rhetorikseminare. Stipendien und Leadership-Programme wurden von einem guten Viertel genutzt (letztere vor allem von Bundestags- und Landtagsabgeordneten), die übrigen Programme spielten nur eine untergeordnete Rolle. Als besonders hilfreich für die eigene Karriere wurden insbesondere Ausbildungsförderprogramme, Stipendien und Karriereförderprogramme bewertet.

Stipendien und Ausbildungsprogramme ermöglichen eine bessere Ausbildung und erhöhen das Humankapital, was insgesamt die Karrierechancen in der Politik erhöht. Darüber hinaus wurde in Interviews auch das Netzwerkpotenzial von (meist mehrjährigen) Stipendien positiv bewertet. Der Nutzen von formalisierten Mentoring-Programmen wurde hingegen eher gemischt bewertet; deutlich relevanter ist nach den Eindrücken aus den Interviews organisch entstandenes und bedürfnisorientiertes Mentoring durch Vertrauenspersonen.

Eine mehrfach gehörte Antwort war: „Das gab’s damals gar nicht.“ Einige Ältere erinnern sich, oft nach längerem Nachdenken, noch an die eine oder andere Bildungsmaßnahme oder an Workshops im Laufe ihrer Karriere, schreiben diesen aber allenfalls einen mäßigen Effekt auf den Erfolg der späteren Karriere zu. Bei den jüngeren Abgeordneten und denjenigen, die erst eine Legislaturperiode in einem Parlament sitzen, werden häufiger

verschiedene Programme genannt. Allerdings gibt es auch hier etliche Befragte, die nie derartige Fördermaßnahmen genutzt haben.

Ein instruktiver Befund ist, dass im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen und -programmen wiederholt eine direkte finanzielle Unterstützung als sehr hilfreich charakterisiert wurde, beispielsweise ein Stipendium oder ein finanziell geförderter Auslandsaufenthalt. Im Lichte der bisherigen Interviewerfahrungen, in denen soziale Ungleichheit eine wichtige Rolle spielte, sind diese Antworten auch plausibel. Vor dem Hintergrund des Ungleichheitsmechanismus „Klasse“ reduzieren finanzielle Fördermaßnahmen ungleiche Startbedingungen und scheinen von einigen Interviewpartner:innen als ein möglicher Baustein auf dem Weg zum jetzigen Status gesehen zu werden.

Besondere Unterstützungsbedarfe bestehen hinsichtlich einer finanziellen Förderung und mit Blick auf Prozesswissen: Wie geht Wahlkampf? Wie funktionieren parlamentarische Abläufe? Was bedeutet es, Politiker:in zu sein?

Die Förderung von Kompetenzen spielte auch eine Rolle. Spezielle Trainings, Workshops, Infoprogramme und Seminare wurden am häufigsten genutzt und zumindest von rund der Hälfte als sehr sinnvoll betrachtet. In Kombination mit der großen Rolle von Know-how und Prozesswissen über politische Abläufe und Strukturen, ergeben diese Rückmeldungen der Befragten Sinn und sind ein Hinweis, wo konkrete Bedarfe bestehen könnten.

Insgesamt gesehen sind die Rückmeldungen der Befragten zum Thema förderliche Programme auf dem politischen Weg recht verhalten. „Geschadet hat's nie“ ist eine charakteristische Reaktion, die auch eine gewisse Belanglosigkeit spiegelt. Teilweise wird die Frage nach fördernden Maßnahmen auch gleich zurückgewiesen. Eine Person bezeichnete sich im Zusammenhang mit der Frage als „Autodidakt:in“, womit klar wird, dass Eigeninitiative und individuelle Anstrengungen erforderlich waren, um die notwendigen Fertigkeiten zu erlangen. Die adäquate Förderung für eine politische Karriere schien es nicht zu geben, wobei natürlich auch der Einwand berechtigt ist, dass es eine passgenaue Förderung für künftige politische Eliten auf individueller Ebene bei ganz unterschiedlichen Kontexten nur schwer geben kann.

Unserer Ansicht nach gibt es jedoch „noch Luft nach oben“. Programme und Maßnahmen, die auf dem Weg in die Politik eine Unterstützung sein können, kommen in den Interviews durchaus vor und erfüllen dabei Funktionen, die oft als förderlich charakterisiert wurden. Förderprogramme werden aber meistens als nicht ausschlaggebend für den Erfolg der politischen Karriere empfunden, und es besteht bei vielen Interviewten das Bedürfnis, deutlich zu machen, welche hinderlichen (strukturellen) Rahmenbedingungen und Mechanismen noch vorhanden sind.

Potentiale für Fördermaßnahmen liegen beispielsweise in der finanziellen Unterstützung, sei es über Stipendien oder die Übernahme von Kosten für hilfreiche Kurse. Inhaltlich dürfte die Vermittlung von Prozesswissen bzw. Insiderwissen als besonders wichtig gelten. Wie wird man politisch aktiv? Wie wird Wahlkampf geführt? Welche Folgen hat das für mich und meine Familie? Wie kann ich mich schützen? Wie funktionieren parlamentarische Abläufe? Was heißt es, Politiker:in zu sein? Solche Fragen stellen sich viele Politiker:innen erst während ihrer Laufbahn, und fehlendes Prozesswissen wurde wiederholt als hinderlich für eine politische Karriere angeführt.

4.7 „Der Hauptberuf“ – Die Rolle von Netzwerken und Mentoring

Die Analyse des Datenmaterials im Hinblick auf Netzwerke und Mentoring macht deutlich, dass neben der auf den ersten Blick eher banalen Erkenntnis einer großen Bedeutung von Netzwerken und Mentoring, einige erhellende Details zu diesen Themenkomplexen in unseren Befragungen zu finden sind. Vor allem das Fehlen von Netzwerken ist ein Aspekt, der nicht nur in Bezug auf das Interesse an der Kandidatur für politische Ämter und Mandate eine Rolle spielt:

„Wir haben unsere Karrieren oder unsere Arbeitswege ja selber entwickelt. Da gab es wenig Beratung von der Familie oder auch wenig Netzwerke, weil die Familie, selbst wenn sie selber nicht weiterkam, kennst du ja meistens den Onkel oder irgendjemanden, der dann unterstützend hilft. Wenn die Tochter dann mal einen Praktikumsplatz braucht. So läuft das ja normalerweise. Genau das gab es alles nicht. Und das ist ein wichtiger Punkt, wenn man über Karrieren, grundsätzlich oder berufliche Entwicklung von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund spricht.“ (22).

Aussagen wie diese begegneten uns in zahlreichen Interviews. Die Relevanz von Kontakten, einer stabilen Verortung oder auch Verwurzelung – sei es

lokal oder zu einflussreichen Personen, gerade in den „Kosmos Politik“ hinein – wird hervorgehoben. Auf die Frage nach Netzwerken oder förderlichen Menschen auf dem Weg in das aktuelle Mandat wird vom Großteil der interviewten Personen betont, dass Kontaktpflege und das Kennen von und Vernetzen mit bestimmten Personen in Politik und Gesellschaft für eine gelingende Laufbahn notwendig sind. Netzwerke sind auch hilfreich, um politische Vorstellungen durch- und umzusetzen zu können:

„Diese Netzwerke, die tragen mich heute noch, und das sind Leute, mit denen ich dann auch in anderen Stellen zusammenarbeite. Aber die Politik, das Parteiengagement hat mir diese ganze Welt einfach geöffnet an engagierten, interessanten Menschen in unserer Stadt, an allen möglichen Stellen. Ja, und das ist absolut, das ist ja so mein Hauptberuf quasi so Netzwerke zu erweitern und dann neu zu verknüpfen und Leute zusammenzubringen, damit sie irgendwas lösen.“ (19)

Am häufigsten werden Netzwerke innerhalb der Partei hervorgehoben, in einigen Fällen spielen jedoch auch parteiübergreifende Kontakte und „Förderer:innen“ eine wichtige Rolle. Netzwerke mit Migrationsbezug beziehungsweise andere Personen mit vergleichbaren Erfahrungen zu finden, liegt im Interesse vieler Politiker:innen mit Einwanderungsgeschichte. Sie erhoffen sich davon positive Effekte, die einige bereits erfahren haben: Gegenseitige Unterstützung und Empowerment ließen sich in Netzwerken mit Migrationsbezug finden. Gerade parteiübergreifende Netzwerke sind nur bedingt karriereförderlich, doch für die punktuelle Koordination von Reaktionen gegen Diskriminierung, Angriffe auf Menschen mit MH, Geflüchtete oder Politiker:innen mit MH, sind sie vor allem dann äußerst nützlich, wenn es mehrere Abgeordnete mit MH in vielen Fraktionen eines Parlaments gibt.

Nutzung und Nutzen von Netzwerken

Netzwerk	Genutzt	Sehr hilfreich
Primär private Netzwerke	76%	56%
Social Media	73%	45%
Netzwerk MH/BPoC in Partei	47%	50%
Politisches Netzwerk ohne Bezug MH/BPoC	39%	73%
Parteiübergreifendes Netzwerk MH/BPoC	33%	54%

„Genutzt“: Anteil der (ehemaligen) Abgeordneten (N=45), die entsprechendes Netzwerk genutzt haben; „Sehr hilfreich“: Anteil der (ehemaligen) Abgeordneten, welche die entsprechende Nutzung als ‚sehr hilfreich‘ für ihre Karriere bewerten.

Rund dreiviertel der interviewten Abgeordneten nutzten primär private Netzwerke und Social Media. Innerparteiliche migrationsspezifische Netzwerke nutzten knapp die Hälfte. Als „sehr hilfreich“ für die Karriere wurden von knapp drei Viertel der Nutzer:innen (39 Prozent) politische Netzwerke ohne Bezug zum Migrationshintergrund/BPoC bewertet. Parteiübergreifende Netzwerke spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Die Nutzung von Netzwerken unterscheidet sich nach der politischen Ebene. Kommunalpolitiker:innen nutzen häufiger primär private Netzwerke, während (über-)parteiliche und politische Netzwerke von Abgeordneten auf Bundes- und Landesebene häufiger genutzt werden. Dies könnte am allgemein höheren Maß der Professionalisierung auf den höheren Ebenen liegen. Auch beginnen viele politische Karrieren auf kommunaler Ebene. Netzwerke und Kontakte werden im Laufe der Zeit geknüpft und diese neuen Verbündeten können bei der Nominierung für ein (ggfs. umkämpftes) Mandat auf höherer Ebene dienlich sein.

Wir haben konkreter nach Mentoring-Erfahrungen und deren Nutzen für den persönlichen politischen Erfolg gefragt. Die Hauptidee ist, dass zwar formalisierte Mentoring- und Nachwuchsförderungsstrukturen in Parteien häufig vorhanden sind, wertvoller sind jedoch die sich auf persönlicher Ebene ergebenden Mentoring-Beziehungen. Von den Interviewten wurden vor allem erfahrenere Politiker:innen, teils in Führungspositionen, genannt, die sie häufig bereits zum politischen Engagement ermutigt und mobilisiert, in jedem Fall aber gefördert und beraten haben. In vielen Fällen wechseln

die Mentor:innen im Verlauf der eigenen Karriere oder es kommen neue hinzu. Da es in der Politik aber auch zu Konkurrenzsituationen kommen kann, suchen sich einige Abgeordnete gezielt Unterstützung außerhalb des Politikbetriebs oder nehmen von dort Beratungsangebote an.

Nicht primär formalisierte Mentoringprogramme, sondern informell entstehendes Mentoring und persönliche Kontakte werden als karriereförderlich charakterisiert.

Eine „typische“ Art, wie sich eine Mentoring-Beziehung entwickelt, lässt sich wie folgt beschreiben: Ein:e erfahrener:e, häufig deutlich ältere:r Politiker:in, meist aus der gleichen Partei und in einer Führungsposition, sucht entweder Kontakt zu Aspirant:innen oder wird, häufig nach einer erfolgreichen Wahl, aktiv von dem oder der Neuparlamentarier:in gesucht. Daraufhin entsteht eine Mentoring-ähnliche und später meist auch freundschaftliche Beziehung, in der ermutigt und mit (Prozess-)Wissen versorgt wird. Der:die Mentor:in bleibt meist über den Karrierebeginn hinaus eine vertraute und wichtige Ansprechperson, auch wenn sie selbst nicht mehr in einer Führungsposition ist. Es kommt auch vor, dass die interviewte Person eine Position in der Parteihierarchie einnimmt, die vergleichbar ist mit der des Mentors, der Mentorin.

„Ich halte es eher für klug und aber es ist schon ein bisschen so ein Tabu in der Politik, so einfach zu sagen: Ich will mal als neue:r Abgeordnete:r Feedback von dir haben. Ich habe das gemerkt, als ich [zwei ältere Abgeordnete] in meinem ersten Jahr zum Kaffee gebeten habe und einfach so mit der Tür ins Haus gefallen bin, dass es offensichtlich nicht viele Abgeordnete so machen, waren aber unfassbar hilfreiche Gespräche. Aber mein:e größte:r Mentor:in, den:die ich auch heute so bezeichnen würde, ist (...) mein:e Vorgänger:in als [Funktionsträger:in], wenn ich auch heute manchmal nicht sofort weiß, wie ich mit einem politischen Problemen umzugehen habe, dann greife ich gerne zum Telefonhörer und frage auch heute noch um Rat.“ (20)

Diese Form der Förderung basiert auf Eigeninitiative zumindest eines:r Beteiligten und wurde als besonders hilfreich für dem Karriereweg beschrieben, während formalisierte Mentoring-Strukturen kaum bis gar nicht erwähnt oder als weniger relevant wahrgenommen wurden. Vereinzelt wurde davon gesprochen, dass die Mentoringbeziehungen in formalisierten Programmen nicht langfristiger Natur seien, dass es ein „mismatch“ in der

Zuteilung von Mentor:in und Mentee gegeben habe oder dass die Beziehung schlicht „nicht funktioniert“ habe. Hier gibt es also auch Potential zur Verbesserung vorhandener Maßnahmen und Strukturen, vor allem, da informell entstehende Unterstützungsstrukturen ein hohes Maß an Selbstorganisation, Initiative und Energie bedürfen, aber auch ein gewisses Risiko bergen, von dem oder der Mentor:in instrumentalisiert oder ausgenutzt zu werden.

4.8 Karriereverläufe außerhalb der Politik

Im Rahmen des Projekts wurden auch Interviews mit Personen geführt, die in der freien Wirtschaft, in zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Verwaltung erfolgreich Karriere gemacht haben bzw. machen. Wir präsentieren im Folgenden einige Befunde aus diesen Interviews und arbeiten insbesondere auch Unterschiede heraus, die sich im Vergleich mit der Gruppe der Abgeordneten ergeben.

Bezüglich des persönlichen Hintergrundes fällt auf, dass viele dieser Personen Bildungsaufsteiger:innen sind. Für viele Interviewte ist es von großer Bedeutung, dass es ihnen besser geht als der Elterngeneration, teilweise möchte man diese auch „stolz“ machen. Folgendes Zitat steht exemplarisch für die familiär vermittelte Leistungsorientierung:

„Schon im Kindergartenalter war immer so der Satz meiner Eltern, insbesondere meines Vaters: Euch muss es besser gehen als uns. Und der Weg geht halt über Fleiß, aber eben auch über in erster Linie Schule, über Schulerfolg. Das war das, was quasi jeden Tag eine Rolle gespielt hat, also diese Leistungsorientierung aus der Migrationsbiografie.“
(21)

Die Erfolgsnarrative für eine gelungene Karriere kreisen noch häufiger als bei Interviewten aus dem politischen Bereich um Begriffe wie Eigeninitiative, den Willen sich durchzusetzen, Ehrgeiz und Resilienz. Insgesamt dominiert hier eine gewisse *self-made* Perspektive, also dass man für das Gelingen einer Karriere hauptsächlich selbst verantwortlich sei und (potenziell diskriminierende) äußere Einflüsse geringer zu gewichten seien. Ein:e Befragte:r sagt zu Diskriminierungserfahrungen recht bestimmt: „Ich drücke das weg.“ Die Einschätzung „nicht wegen, sondern trotz des Migrationshintergrunds“ Karriere gemacht zu haben, zeigt, dass es trotz allem schwer und mit sehr hohem Aufwand verbunden war, den Widerständen zu trotzen. Die Fokussierung auf Leistung als Erfolgsfaktor, die sich auch bei den Politiker:innen zeigt, mündet dann auch häufiger im Ratschlag zu

Leistung und Eigeninitiative als in eine Forderung, dass die Gesellschaft offener für bestimmte Personengruppen werden müsse.

Programme und Maßnahmen wurden von dieser Gruppe insgesamt wenig genutzt. Hingegen sprechen auch fast alle Befragten davon, von bestimmten Personen in verschiedenen Phasen ihres Lebens gezielt gefördert worden zu sein. Dies kann die Professorin im Studium, ein Vorgesetzter im Unternehmen oder eine konkret benannte Mentorin sein. Einige dieser Beziehungen scheinen – ähnlich wie in der Politik – eher „zufällig“ entstanden zu sein, andere wurden gezielt gesucht. Außerdem spielten für die Mehrheit der Befragten – aber nicht für alle – persönliche Netzwerke eine wichtige Rolle. Netzwerke dienen einerseits der gegenseitigen Unterstützung, aber auch dem Zugang zu anderen Personen, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

„Ich glaube, das Einzige, was mittel- oder langfristig einen Unterschied macht, ist die Chance zu haben, mit Leuten bekannt zu werden, zu denen man normalerweise keinen Zugang hätte. Ich habe vorhin gesagt, dass jedes Mal, eigentlich bei jedem Schritt im Berufsleben jemand mir gegenüber saß, der gesagt hat: ‚Den oder die will ich.‘ (...) Vieles läuft eben über diese – das ist ja schon wieder inflationär – Netzwerke im Sinne von, dass man einfach Leute kennenlernt, mit ins Gespräch kommt und ein paar Jahre später sie dann nochmal trifft und die sagen: ‚Ah, ich habe da was gehört, schreib’ die doch mal an.‘ Also einfach Leute aus anderen Sphären, auch aus anderen Alterskohorten kennenlernen können.“ (04)

Der Migrationshintergrund wurde von einigen Befragten in Auswahlprozessen oder Bewerbungsgesprächen als Vorteil wahrgenommen, weil sie den Eindruck hatten, dass in bestimmten Kontexten genau eine Person wie sie gesucht wurde. Es gibt aber wohl Unterschiede nach Geschlecht. So gaben zwei männliche Interviewte an, dass die Kombination „Mann mit MH“ seltener gesucht wurde als „Frau mit MH“.

Einige unserer Befragten gewannen bei Auswahlprozessen den Eindruck, dass ihre Einwanderungsgeschichte ein Grund für „aktive Nichtberücksichtigung“ gewesen sei. Und die Einschätzung „nicht wegen, sondern trotz des Migrationshintergrunds“ Karriere gemacht zu haben, unterstreicht, dass Karrieren ohne herausragende Leistungen kaum möglich sind. Befördert würden Menschen häufiger von Menschen, die sie kennen oder die ihnen (auch hinsichtlich äußerer Merkmale) ähnlich seien. Dies ist ein Indiz für gruppenspezifische Protektion und Selektion, die sich zwar auch auf fachliche Leistungen beziehen mag, aber eben oft anderen als den bekannten (eigenen) Hintergründen geringere Karrierechancen einräumt. Solange

es nicht mehr Entscheider:innen mit Einwanderungsgeschichte gibt, dürfte dieses Muster positiver und negativer Diskriminierung kaum zu durchbrechen sein.

Über offene Diskriminierung wird in dieser Gruppe insgesamt seltener berichtet als unter den Mandatsträger:innen. Dies könnte zum einen daran liegen, dass etliche Unternehmen und Organisationen, in denen diese Personen arbeiten, als progressiver und diverser wahrgenommen werden als einige Parteien. In der Verwaltung wurde von Befragten sämtlicher Ebenen von Diskriminierung berichtet. Eine subtile Art der Diskriminierung stellt sich wie folgt dar:

„Als ich angefangen habe, hatte ich ganz oft Anrufe, und wenn ich mich mit meinem Namen gemeldet habe, hieß es dann immer: Können Sie mich bitte verbinden? Und dann hab’ ich das überhaupt gar nicht verstanden. Warum sollte ich sie verbinden? Mit wem? Und bis dann, weil es war dann mir klar, in [dieser Institution haben] die allermeisten Vorzimmerkräfte entweder einen türkischen, griechischen oder italienischen Namen. Und in die Schublade wurde ich sofort gesteckt. Und ich habe es am Anfang tatsächlich nicht verstanden. Bis es mir dann mal klar wird: Okay, die denken [Name] Vorzimmerkraft und das ist, da habe ich dann, gut, da muss ich sagen, da muss sich was ändern, das kann nicht sein.“ (23).

Ein:e Abgeordnete:r mit Verwaltungserfahrung merkt an, dass die Kultur in der Verwaltung so verfestigt sei, dass es eines kompletten Kulturwandels bedürfe, damit sich tatsächlich etwas ändern kann. Angestellte in vielen politikfernen Unternehmen sind seltener dem direkten Kontakt mit der Bevölkerung ausgesetzt. Wenn Diskriminierung in Unternehmen und Organisationen entsprechend der Aussagen der von uns Befragten tatsächlich eine eher untergeordnete Rolle spielen sollte, dann sind im politischen oder politiknahen Bereich engagierte Personen möglicherweise stärker bezüglich unterschiedlicher Diskriminierungsmuster sensibilisiert und/oder sprechen offener darüber.

Mehrere Befragte aus anderen Branchen betonten, dass die Diversität in ihrem Unternehmen/ihrer Organisation im Laufe der letzten Jahre zugenommen habe und man diesbezüglich „auf dem richtigen Weg“ sei. Kritisiert wurde allerdings auch, ähnlich wie in Interviews mit Abgeordneten, dass diese Diversität manchmal nur symbolischer Natur sei:

„Die [Institution] schmückt sich natürlich gerne mit Diversität, die ihnen nichts abverlangt. Und wenn sie dann Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben, die migrantisch sind, aber nicht weiter anders sind, das ist super,

weil dann kann man sagen: Wir sind divers, aber wir müssen uns weder verstellen, noch müssen wir unser Denken verändern. Wir können das so mitnehmen und sagen: Wir sind divers, aber ändern tut sich nichts. (...) Die Zelebrierung der Wohlfühlvielfalt hat dann irgendwann ein Ende, wenn es darum geht, wenn man sagen will: die Institution muss sich ändern, sie muss Praktiken ändern. Dann war auf einmal ganz schnell das Ende der Bereitwilligkeit zu sehen, Diversität umzusetzen.“ (04)

Auf die Frage nach Empfehlungen für eine bessere Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Führungspositionen ist zum einen der Hinweis bemerkenswert, dass bestimmte Maßnahmen in Unternehmen/Organisationen auf allen Ebenen konsequent umgesetzt und nicht nur vom oberen Management beschlossen würden. Zum anderen wird oft die Meinung vertreten, dass berufliche Karrieren von Menschen mit MH umso besser gelängen, je breiter die Basis an Menschen mit MH in der Organisation sei. Durch eine entsprechend hohe Zahl (kritische Masse) diversifizierten sich Unternehmen quasi automatisch und man werde am Ende auch innerhalb der Hierarchie „hochgespült“. Zumindest eine adäquate Repräsentanz wäre dann nur eine Frage der Zeit.

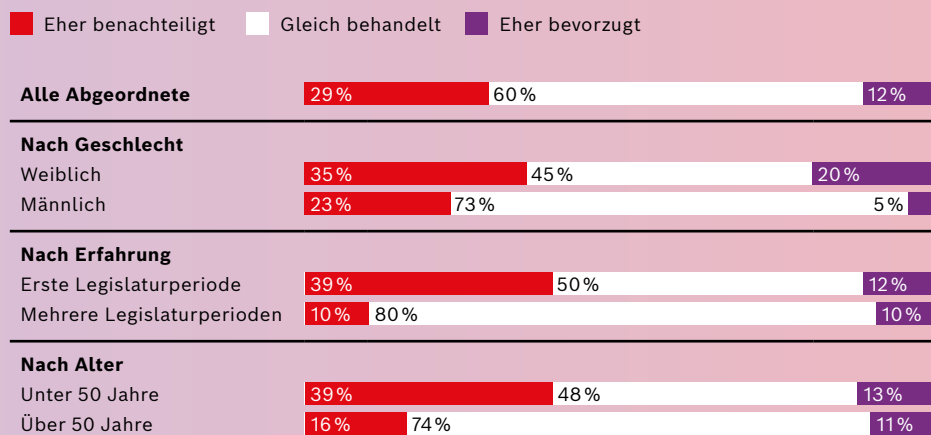
4.9 Ratschläge unserer Befragten an ihr „jüngeres Ich“

Zu Ende der Interviews haben wir gefragt, was die Befragten einem jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte, der in die Politik gehen und dort Karriere machen möchte, empfehlen würden. Die Antworten auf diese Frage spiegeln etliche der in diesem Bericht behandelten Themen, und es ergeben sich sowohl einige Häufungen als auch Ergänzungen.

Ressourcen im Sinne von Kapitel 4.1.1 werden insgesamt selten angeführt, wohl auch, weil sich an der sozialstrukturellen Ausgangslage junger, politikinteressierter Menschen im Stadium der Aspiration wenig ändern lässt. Ein Hinweis ist, etwaige Sprachbarrieren abzubauen. Empfohlen wird, sich früh politisch zu engagieren, sei es in Jugendorganisationen der Parteien (Kapitel 4.1.4) oder in politischen Organisationen. Dieser Hinweis wäre ein erster Schritt, um sich Organisations- und Prozesswissen anzueignen, das häufig fehlt (Kapitel 4.2.2). Darüber hinaus könnten hier frühzeitig erste Fertigkeiten in politischer Kommunikation und Konfrontation (Kapitel 4.6) erworben werden, die für eine politische Karriere ebenfalls wichtig sind.

Die Motivation für politisches Engagement (Kapitel 4.1.2) zu erhöhen, ist einigen unserer Befragten sehr wichtig, denn es würden „händeringend Leute gesucht“. Die zögerliche Ansprache von Eingewanderten sei ein „Riesenfehler“, wo die Chancen „für alle gleich“ seien, wie einige Befragte aus Parteien rechts der Mitte betonen. Die Ergebnisse unserer Drop-off-Befragung zeichnen hier kein ganz so rosiges Bild.

Werden Ihrer Ansicht nach in Ihrer Partei Personen mit MH und BPoC, die sich um eine Nominierung bemühen ... ?



Eine Mehrheit (60 Prozent) der Abgeordneten berichtet, dass Personen mit MH und BPoC in ihrer Partei im Nominierungsprozess gleichbehandelt werden. Eine Benachteiligung wird allerdings häufiger (29 Prozent) beschrieben als eine Bevorzugung (10 Prozent).

Weibliche Abgeordnete hingegen nehmen mehrheitlich entweder eine Benachteiligung (35 Prozent) oder eine Bevorzugung (20 Prozent) wahr. Frauenquoten in manchen linken Parteien könnten für die hier häufiger wahrgenommene Bevorzugung eine Rolle spielen.

Eine ungleiche Behandlung bei der Nominierung nehmen zudem überdurchschnittlich häufig Parlamentsneulinge (1. Legislaturperiode) sowie jüngere Abgeordnete (unter 50 Jahre) wahr.

Mehr *role models* wären hilfreich, und einige erwarten auch, dass aus den (organisierten) migrantischen Communities mehr Interesse an politischem Engagement kommt. Und auch die direkte Mobilisierung (Kapitel 4.1.3) kommt in den Ratschlägen vor. Junge Politikinteressierte müssten ermutigt werden, es „einfach mal zu versuchen“, sagen Befragte beider politischer Lager.

Fachliche Expertise entwickeln, priorisieren, präsent sein und sich so ein gutes Standing in der eigenen Partei zu erarbeiten, werden als hilfreich für eine längere politische Karriere erachtet. Kontraproduktiv sei es, sich in die Opferrolle zu begeben.

Häufig wird die Empfehlung ausgesprochen, unterschiedliche Themenbereiche zu besetzen, sich thematisch breit aufzustellen und „nicht nur ein Thema zu haben wie Rassismus“ (Kapitel 4.5). In diesem Zusammenhang wird auch von dem Einnehmen einer „Opferrolle“ und dem „Herumlaufen mit dem Schild Minderheit“ abgeraten. Auch vor herkunftslandspezifischen „Fallen“, die von migrantischen Communities oder den Parteien selbst gestellt werden können, wird gewarnt.

Sich fachliche Expertise zu erarbeiten und gegebenenfalls fachliche Nischen zu besetzen, lohne sich in jedem Fall. Bei der Parlamentsarbeit ist Professionalität wichtig (Kapitel 4.3), die zum einen dadurch sichtbar wird, indem man sich „konstruktiv einbringt.“ Es sollte gut überlegt sein, „welche Kämpfe es sich zu kämpfen lohnt“. Widerstände innerhalb und außerhalb der Fraktion oder Partei sind an der Tagesordnung. Hinsichtlich solcher üblicher Widerstände ist Resilienz für eine Karriere unverzichtbar, und die Empfehlung „Bleib hier, lass dich nicht frusten“, die von einer Person außerhalb der Politik im Interview geäußert wurde, passt auch gut zum Politikbereich. Zudem gehört ein gehöriger Grad Pragmatismus in jedem Fall zu den Erfordernissen an einen Abgeordnetenjob.

Präsent zu sein sowie Sichtbarkeit für Person und Expertise herzustellen, sind weitere Empfehlungen an das „jüngere Ich“. Ob die Empfehlung „Mitlaufen, mitschwimmen, Netzwerke bilden“ für einen erfolgreichen politischen Weg hinreichend ist, darf angezweifelt werden. Doch die Warnung „Ohne Netzwerk überlebt man in der Politik nicht, auch wenn man brillant ist“ (Kapitel 4.7), die einige Empfehlungen pointiert zusammenfasst, sollte ernst genommen werden. Man sollte sich über Netzwerke hinaus

„Unterstützer und Freunde“ in der Politik suchen, denn auf Netzwerke könne man sich nicht immer verlassen. Und ein „Plan B“ innerhalb und außerhalb von Politik ist nicht nur ratsam, weil Legislaturperioden begrenzt sind, sondern auch, weil die intensive Arbeit auf Dauer Abnutzungserscheinungen und Verluste mit sich bringt, die manche von einem bestimmten Punkt an nicht mehr zu akzeptieren bereit sind.

Dass ein gutes Standing in Partei und Fraktion hilfreich für eine längere politische Karriere ist, kann kaum überraschen. Gerade bei Abgeordneten mit Einwanderungsgeschichte lauert an so mancher Ecke die Gefahr, instrumentalisiert oder „ins Schaufenster gestellt“ zu werden (*Tokenism*). Einige Befragte mahnen, sich nicht instrumentalisieren zu lassen (Kapitel 4.5.3). Als Abgeordnete:r müsse man der Partei oder Fraktion nicht jeden Wunsch erfüllen bzw. sollte „nicht über jedes Stöckchen springen“.

Die möglicherweise folgenreichste Empfehlung an junge Politiker:innen ist es, daran zu arbeiten, Diskriminierung in Parteien abzubauen (Kapitel 4.5.2). Doch genau das von jungen Abgeordneten, die deutlich weniger Einflussmöglichkeiten als die älteren haben, zu erwarten, erscheint uns nicht fair. Und dennoch ist der Abbau von Diskriminierung in Verhalten und Strukturen auch für die Motivation, sich politisch zu engagieren, ungemein wichtig, wie folgende Interviewsequenz zum Abschluss dieses Kapitels zeigt:

„Generell, so Rassismuserfahrungen oder Diskriminierungserfahrungen gibt es häufiger, vor allem, wenn dir dann nicht geglaubt wird, wenn du das aussprichst, also wenn du über diese Erfahrung sprichst, dann heißt das ‚Ja, du bist irgendwie zu sensibel‘ oder ‚Hab‘ dich doch nicht so‘, es war ja nicht so gemeint und solche Sachen. Aber Rassismus wirkt, auch wenn er nicht böse gemeint ist. So, das wissen viele Leute nicht. Insofern sind das schon krasse Demotivationsfaktoren.“ (05)

Nachdem auf der Grundlage quantitativer Daten ein recht aktuelles Bild der parlamentarischen Repräsentation von Politiker:innen mit Einwanderungsgeschichte gezeichnet wurde (Kapitel 3), haben wir uns mit Leitfadeninterviews ein umfassenderes Bild der Erfolgsfaktoren, Hindernisse und Muster der parlamentarischen Repräsentation durch Mandatsträger:innen mit Migrationshintergrund verschaffen können (Kapitel 4). Dabei war es nicht möglich, auf sämtliche interessierende Aspekte der parlamentarischen Repräsentation einzugehen, sei es, um die Interviews und das Projekt insgesamt in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen realisieren zu können, oder aber, weil einzelne Aspekte in Interviews so instruktiv waren und so viel Raum einnahmen, dass eine vertiefte Behandlung anderer Aspekte nur noch eingeschränkt möglich war.

Durch 60 Interviews mit vor allem aktuellen, aber auch einigen ehemaligen Abgeordneten und 17 kontrastierenden Interviews aus den Bereichen Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Verwaltung, konnten wir uns einen recht guten Überblick über zentrale Aspekte der politischen Repräsentation und die dahinterliegenden Faktoren verschaffen. Anzahl und Zusammensetzung der Interviewten von kleineren Kommunen bis zum Bund, von Linke bis AfD, von Parlamentsneulingen bis zu jahrzehntelangen Abgeordneten, von nicht erkennbaren Migrationshintergründen bis offensichtlichen, aus erster und zweiter Generation, bildet das Spektrum der parlamentarischen Präsenz von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Deutschland sehr gut ab. Die meisten Abgeordneten sprachen mit uns sehr offen über Erfahrungen, Wahrnehmungen und Schlüsse zum Themenkomplex.

Wir gewannen selten den Eindruck, dass uns möglicherweise wichtige Erfahrungen vorenthalten wurden, und trotzdem dürften einige Aspekte im Verborgenen geblieben sein, auch weil wir während der Interviewphase neu aufkommende Aspekte nicht noch einmal mit den zuvor Interviewten besprechen konnten. So bleibt in jedem Fall Raum für Diskussion und für weitere Untersuchungen.

Viele Ergebnisse früherer Studien haben sich (leider) bestätigt, etliches erfuhr eine solidere empirische Grundlage, und einige Aspekte kamen hinzu. Der nun folgende Abschnitt versucht, die Befunde um praxisnahe Empfehlungen zu ergänzen, die gesellschaftlichen Akteuren Impulse für eine künftig chancengerechtere politische Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte geben sollen. Wir nennen sie Bausteine.

- **Baustein 1: Grundlagen für politisches Engagement verbessern**
Startnachteile für Menschen mit Einwanderungsgeschichte ergeben sich häufig durch eine Kombination von Ungleichheitsmechanismen,

die eng mit mangelnden Ressourcen in der Herkunftsfamilie zusammenhängen (v. a. Sprache, kontextbezogenes Wissen, niedriger Sozialstatus) und auch eine unzureichende Vernetzung mit der Mehrheitsgesellschaft bedeuten (Sozialkapital).

Maßnahmen struktureller Integration (Sprachkurse, Bildungs- und Ausbildungsförderung, Stipendien) können Startnachteile reduzieren und eine chancengerechte Ressourcenausstattung ermöglichen. Speziell für den Bereich Politik sollten niedrigschwellige Angebote der Vermittlung politischen Wissens hinzukommen. Hierbei sollte vor allem praxisrelevantes politisches Wissen, insbesondere zu politischen Prozessen, zu Beginn der Ausübung eines politischen Mandats oder Amtes im Fokus stehen.

Angebote sind notwendig, doch auch die gezielte Mobilisierung für die Wahrnehmung solcher Angebote. Da erfolgreiche Mobilisierung auch einen gewissen Grad an Motivation voraussetzt, bildet neben politischer Bildung auch der Grad der Selbstwirksamkeit (*political efficacy*) eine wichtige Grundlage politischen Engagements, zu der die Bausteine 4 und 5 beitragen. Verbesserte Grundlagen erhöhen die Zahl und die Qualifikation potentieller Aspirant:innen für politische Mandate.

■ **Baustein 2: Gezielte(re) Karriereförderung**

Bestehende Fördermaßnahmen und Programme wurden – mit Ausnahme spezieller Trainings – selten wahrgenommen. Eine Empfehlung ist daher, diese Möglichkeiten bekannter zu machen und Politiker:innen mit Einwanderungsgeschichte auch gezielter zur Teilnahme zu motivieren und mobilisieren.

Allerdings scheinen bestehende Programme die Bedarfe auch nur teilweise abzudecken. So funktioniert erfolgreiches Mentoring nicht „programmiert“, sondern sehr individuell. Folglich ist ein passgenaues *matching* von Mentor:in und Mentee zentral. Mentor:innenpools oder Business-Speeddating könnten Ansätze sein, aber auch die frühe Aufnahme eingegangener Mentoringbeziehungen in eine Förderung.

Mentor:innen und unterstützende Netzwerke könnten sich aber auch über Politik-Akademien entwickeln, die Aspirant:innen aufnehmen, begleiten und eine frühe Vermittlung von wichtigem Prozesswissen ermöglichen. Etablierte sowie ehemalige Politiker:innen und politiknah Tätige aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Medien und Wissenschaft könnten Wissen an junge Politiker:innen diverser Hintergründe transferieren.

■ **Baustein 3: Ratgeber für Neuparlamentarier:innen**

Die „do's and don'ts“ waren immer wieder Thema in den geführten Interviews. Diese können Bestandteil von Karriereförderprogrammen (Baustein 2) sein. Ein anderer Ansatz wäre eine Art Karrierefibel für Abgeordnete mit einem speziellen Fokus auf politisch unterrepräsentierte Gruppen. Eine weitere Möglichkeit, die teilweise bereits informelle Praxis zu sein scheint, sind Parlamentslots:innen, die erstmals gewählte Abgeordnete eine Zeitlang begleiten und aus den jeweiligen Fraktionen stammen sollten.

Die Inhalte solcher Ansätze im Lichte unserer Befragungen wären vor allem: 1. Wie man ein persönliches Unterstützungsnetzwerk bildet und aufrechterhält; 2. Der Umgang mit Diskriminierung, deren Thematisierung und Bekämpfung; 3. Die Erarbeitung von Resilienz; 4. Der konstruktive Umgang mit dem eigenen Hintergrund.

■ **Baustein 4: Nachhaltige Öffnung von Parteien**

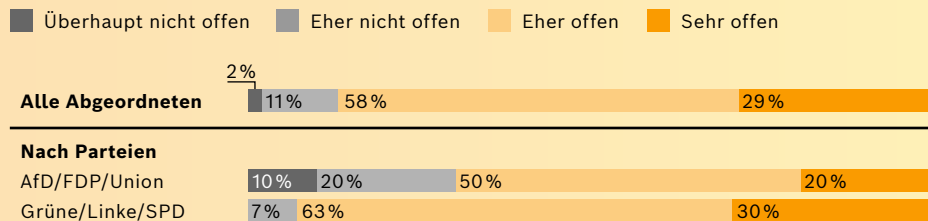
Unsere Bestandsaufnahme hat zwar gezeigt, dass es immer mehr Abgeordnete mit Einwanderungsgeschichte in den Parlamenten gibt. Die meisten Befragten gaben an, dass ihre Partei offen für Menschen anderer Kulturen ist, und auch die Entwicklungstendenz ist sehr positiv. Aber die Öffnung erscheint trotzdem selektiv und oft nicht nachhaltig.³⁵ Die Indizien, dass Politiker:innen mit MH immer noch instrumentalisiert werden, damit Parteien möglichst divers erscheinen, sind zahlreich. Am deutlichsten wird dies an der Tatsache, dass Politiker:innen mit MH erheblich kürzer im Parlament verweilen als die ohne.

Tokenism muss beendet werden. Abgeordnete mit Einwanderungsgeschichte sind keine „anderen“ Abgeordneten und oft auch keine Migrationsexpert:innen. Sie besitzen in den unterschiedlichsten Bereichen Expertise, die sie in den politischen Prozess einbringen können und haben ein Recht darauf, bei der Besetzung von Führungspositionen gleichberechtigt behandelt zu werden.

All das bedeutet nicht, dass Parteien nicht auch von der Aufstellung von Kandidat:innen mit MH profitieren dürfen, aber eben nicht einseitig auf deren Kosten. Und wo es noch wenige Politiker:innen mit MH gibt, was einige Abgeordnete auch beklagten, könnten Scoutingsysteme helfen, politisch Interessierte mit Einwanderungsgeschichte für Parteien zu gewinnen.

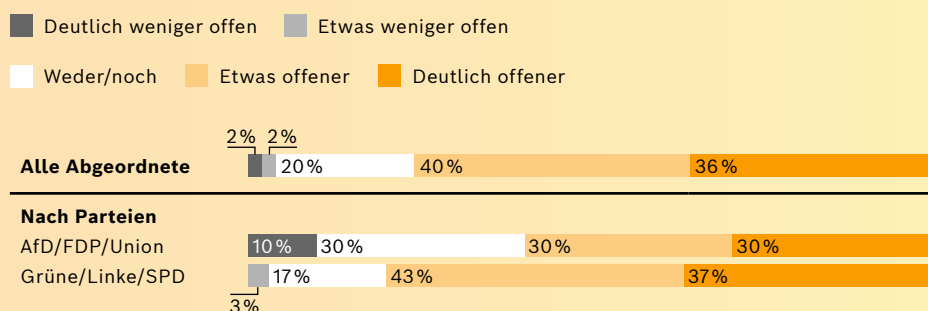
³⁵ Vgl. hierzu auch den Überblick zum Forschungsstand im Jahresgutachten 2021 des SVR (2021).

Welchen Grad interkultureller Öffnung würden Sie aus Ihrer persönlichen Wahrnehmung Ihrer Partei zuschreiben?



Eine deutliche Mehrheit der Abgeordneten bezeichnet ihre Partei als „eher offen“ oder „sehr offen“ hinsichtlich des Grads der interkulturellen Öffnung. Im rechten Parteispektrum (AfD, FDP und Unionsparteien) liegen diese Werte allerdings niedriger (70 Prozent „eher/sehr offen“) als in den linken Parteien (Grüne, Linke und SPD; 93 Prozent).

Wie hat sich der Grad interkultureller Öffnung Ihrer Wahrnehmung nach in den letzten rund zehn Jahren verändert? Wurde Ihre Partei ... ?



Mehrheitlich wurde angegeben, dass sich der Grad interkultureller Öffnung der Partei im vergangenen Jahrzehnt verbessert habe. Abgeordnete der linken Parteien nehmen auch hier eine größere Öffnung wahr (80 Prozent „etwas/deutlich offener“) als Abgeordnete der rechten Parteien (60 Prozent).

Und Diskriminierung muss enden. Die vielen Erzählungen über diskriminierendes Verhalten und diskriminierende Strukturen, vor allem auch gegenüber Frauen, müssen ernst genommen werden. Die aus der Frauenrepräsentation bekannten „old boys networks“ dürfen keine Entsprechung in „nativist networks“ finden. Gezielte Einladungen und die Ermutigung, in Netzwerke ohne Mitglieder mit MH einzutreten und dort aktiv zu sein, sind dafür wichtig; Parteiführungen können solche Entwicklungen befördern.

■ **Baustein 5: Symbolische Impulse**

In unseren Befragungen wurde deutlich, dass die politische Repräsentation von Menschen, die selbst eingewandert sind oder aus einer eingewanderten Familie stammen, in (post)migrantische Communities und in die Gesellschaft insgesamt ausstrahlen. Sie dürften auch über die Landesgrenzen hinaus signalisieren, dass Deutschland eine Einwanderungsgesellschaft mit Karriere- und Aufstiegschancen ist, die auch die Politik umfasst. Diesen Status quo gilt es auch besser nach außen darzustellen.

Politische Repräsentation sind nicht nur für und mit, sondern durch Einwander:innen und ihre Nachkommen ein Mehrwert, und auch jede:r einzelne Abgeordnete. Erfolgreiche Politiker:innen mit MH sind *role models*, die oft vermisst werden. An ihnen wird greifbar, dass politische Karrieren für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte möglich sind. Dementsprechend ist es wichtig, dass Abgeordnete mit MH in der Öffentlichkeit präsent sind, und das in thematischer Breite. *Role model* zu sein, beinhaltet auch, für politisch Interessierte mit Einwanderungsgeschichte offen zu sein, ihnen ein Praktikum oder die Mitarbeit anzubieten, Mentor:innen zu sein und sie bei eigenen politischen Ambitionen zu unterstützen anstatt sie als künftige Konkurrent:innen zu betrachten.

LITERATURVERZEICHNIS

Bailer, Stefanie / Breunig, Christian / Giger, Nathalie / Wüst, Andreas M., 2022: The Diminishing Value of Representing the Disadvantaged: Between Group Representation and Individual Career Paths, in: *British Journal of Political Science*, 52, 2, S. 535–552.

Bergmann, Henning / Wüst, Andreas M., 2023: Patterns behind the termination of careers of immigrant-origin MPs in the German Bundestag, paper presented at ECPR General Conference, Paper presented at the ECPR General Conference in Prague, 2023.

Bergmann, Henning / Wüst, Andreas M., 2024: Karrieren mit Konfliktpotenzial? Abgeordnete mit Migrationshintergrund im Deutschen Bundestag, 2013–2021, in: Kersting, Norbert / Müller, Julian David / Hunger, Uwe (Hrsg.), *Migration und Konflikt*, Wiesbaden: Springer VS, i. E.

Bird, Karen / Saalfeld, Thomas / Wüst, Andreas M. (Hrsg.) 2011, *The Political Representation of Immigrants and Minorities*, London: Routledge.

Blätte, Andreas / Dinnebier, Laura / Schmitz-Vardar, Merve, 2023: Vielfalt sucht Repräsentation – Amts- und Mandatsträger*innen in der Kommunalpolitik, Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

Blätte, Andreas / Wüst, Andreas M., 2017: Der migrationsspezifische Einfluss auf parlamentarisches Handeln: Ein Hypothesentest auf der Grundlage von Redebeiträgen der Abgeordneten des Deutschen Bundestags 1996–2013, in: *Politische Vierteljahresschrift*, 58, 2, S. 205–233.

Bloemraad, Irene, 2013: Accessing the Corridors of Power: Puzzles and Pathways to Understanding Minority Representation, in: *West European Politics*, 36, 3, S. 652–670.

Bürklin, Wilhelm / Rebenstorf, Hilke et al., 1997: *Eliten in Deutschland*, Opladen: Leske + Budrich.

Hazan, Reuven Y. / Rahat, Gideon, 2010: *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and Their Political Consequences*, Oxford: OUP.

Herzog, Dietrich, 1975: *Politische Karrieren: Selektion und Professionalisierung politischer Führungsgruppen*, Opladen: WDV

Hartmann, Michael, 2002: *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*, Frankfurt: Campus.

Hibbing, John R., 1991: Congressional Careers. Contours of Life in the U. S. House of Representatives, Chapel Hill: The University of North Carolina Press.

Hochschild, Jennifer I. / Mollenkopf, John H. (Hrsg.), 2009: Bringing Outsiders In. Transatlantic Perspectives on Immigrant Political Incorporation, Ithaca/London: Cornell University Press.

Jenichen, Anne, 2020: Visible Minority Women in German Politics: Between Discrimination and Targeted Recruitment, in: German Politics, 29, 4, S.545–563.

Kanter, Rosabeth Moss, 1977: Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women, in: American Journal of Sociology 82, 5, S. 965–990.

Markowis, Freya Angelika, 2015: Mandatsträgerinnen und Mandatsträger mit Migrationshintergrund: Karrierewege und substantielle Repräsentation von Landtagsabgeordneten mit Zuwanderungsgeschichte, Berlin: LIT.

Morales, Laura / Vintila, Daniela / Geese, Lucas / Mügge, Liza M. / van der Pas, Daphne J. / van de Wardt, Marc, 2017: Codebook and data collection guidelines of work package 1 on descriptive political representation in national parliaments of the project Pathways to Power. Harvard Dataverse, V1.

Mutlu, Özcan (Hrsg.), 2016: Politik ohne Grenzen: Migrationsgeschichten aus dem Deutschen Bundestag, Berlin/Kassel: Siebenhaar.

Nergiz, Devrimsel Deniz, 2014: I Long for Normality: A Study of German Parliamentarians with Migration Backgrounds, Wiesbaden: Springer VS.

Norris, Pippa, 1997: Passages to Power: Legislative recruitment in advanced democracies, Cambridge: Cambridge University Press.

Norris, Pippa / Lovenduski, Joni, 1995: Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament, Cambridge: Cambridge University Press.

Sachverständigenrat für Integration und Migration (2021): Normalfall Diversität? Wie das Einwanderungsland Deutschland mit Vielfalt umgeht (Jahresgutachten 2021), Berlin: SVR.

Schmitz, Constanze / Wüst, Andreas M., 2011: Was bewegt Politiker mit Migrationshintergrund? Befunde aus deutschen Großstädten, in: Zeitschrift für Parlamentsfragen, 42, 4, S. 850–862.

Schmuck, David / Geese, Lucas / Saalfeld, Thomas / Wüst, Andreas M., 2016: Germany: Inequalities of Immigrant Inclusion in a Gridlocked Party Democracy and a Divided Political Culture, Bamberg.

Schulte-Cloos, Julia, 2021: Mehr Kandidat*innen mit Migrationshintergrund, Berlin (<https://mediendienst-integration.de/artikel/mehr-kandidatinnen-mit-migrationshintergrund.html>).

Softic, Damir, 2013: Migranten in der Politik. Eine empirische Studie zu Bundestagsabgeordneten mit Migrationshintergrund, Wiesbaden: Springer VS.

Verba, Sidney / Schlozman, Kay Lehman / Brady, Henry E., 1995: Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics, Cambridge: Harvard University Press.

Wüst, Andreas M., 2011: Migrants as parliamentary actors in Germany, in: Bird, Karen / Saalfeld, Thomas / Wüst, Andreas M. (Hrsg.), The Political Representation of Immigrants and Minorities: Voters, Parties and Parliaments in Liberal Democracies, London: Routledge, S. 250–265.

Wüst, Andreas M., 2014: A Lasting Impact? On the Legislative Activities of Immigrant-origin Parliamentarians in Germany, in: The Journal of Legislative Studies, 20, 4, S. 495–515.

Wüst, Andreas M., 2016: Incorporation beyond Cleavages? Parties, Candidates and Germany's Immigrant-Origin Electorate, in: German Politics, 25, 3, S. 414–432.

Wüst, Andreas M. / Bergmann, Henning, 2023: Expertise: Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in deutschen Parlamenten, Berlin: Mediendienst Integration.

Wüst, Andreas M. / Deiss-Helbig, Elisa, 2022: Ansätze zur Steigerung politischer Partizipation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Deutschland, Berlin: minor.

Wüst, Andreas M. / Heinz, Dominic, 2009: Die politische Repräsentation von Migranten in Deutschland, in: Linden, Markus / Thaa, Winfried (Hrsg.), Die politische Repräsentation von Fremden und Armen, Baden-Baden: Nomos, S. 201–218.

Tabelle A.1: Verlaufschronik des Projekts

01.10.2021	Projektbeginn
15.01.2022	Arbeitsaufnahme der wissenschaftlichen Projektmitarbeiter:innen Herrn Dipl.-Pol. Henning Bergmann und Frau Gözde Çelik, M.A
07.04.2022	Expert:innen-Workshop zur parlamentarischen Repräsentation von Menschen mit MH an der Hochschule München (Modus: hybrid); Gäste: Dr. Elisa Deiss-Helbig (Universität Stuttgart), Dr. Lucas Geese (University of East Anglia), Dr. Freya Markowis (Stadt Lehrte), Prof. Thomas Saalfeld (Universität Bamberg), Prof. Karen Schönwälder (Universität Göttingen)
13.07.2022	Kick-off Meeting der internationalen Komponente des Projekts: REPCHANCE-Teams der Universitäten Amsterdam, Neuchâtel und Sciences Po Paris (Modus: virtuell)
28.–29.09.2022	Erstes Projekttreffen der internationalen Teams an der Sciences Po in Paris
16.–17.05.2023	Projekttreffen der internationalen Teams und der beteiligten Stiftungen bei der Robert Bosch Stiftung in Stuttgart
22.05.2023	Veröffentlichung einer Expertise für den Mediendienst Integration über die Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte in Bundestag und Landtagen (basierend auf aktuellen Daten des Projekts)
07.07.2023	Vorstellung des Papiers “Is there anything special in the termination of careers of immigrant-origin MPs? The case of the German Bundestag” (Autoren: Bergmann und Wüst) im Rahmen der ECPR Standing Group on Parliaments Conference an der Universität Wien
05.09.2023	Projekttreffen der internationalen Teams im Rahmen der ECPR General Conference an der Karls-Universität in Prag; Vorstellung des Papiers „Patterns behind the termination of careers of immigrant-origin MPs in the German Bundestag“ (Autoren: Bergmann und Wüst)

13.–16. 02. 2024	Workshop der Länderteams an der Akademie für Politische Bildung in Tutzing
02.–04. 07. 2024	Inhaltliches Panel (Papier von Çelik, Bergmann und Wüst: “Help me getting ahead.” Programs supporting parliamentary careers of immigrant-origin MPs in Germany) und Projekttreffen der Länderteams im Rahmen der IMISCOE Annual Conference in Lissabon
24./25. 09. 2024	Präsentation der Ergebnisse des deutschen Teils von REPCHANCE
Frühjahr 2025 (geplant)	Vergleichende Präsentation aller Länderergebnisse

Tabelle A.2: Liste der geführten und referierten Interviews

Datum	Interviewer:in	Modus	Anzahl Zitate	ID
13.06.2022	Çelik	Telefon	1	27
03.07.2022	Çelik	Präsenz		
06.07.2022	Bergmann	Präsenz		
26.07.2022	Wüst	Präsenz	1	12
10.08.2022	Wüst	Präsenz	1	23
13.09.2022	Çelik	Präsenz		
19.09.2022	Wüst	Präsenz		
19.09.2022	Wüst	Präsenz	1	09
20.09.2022	Wüst	Präsenz		
20.09.2022	Çelik	Online		
21.09.2022	Çelik	Präsenz	1	17
22.09.2022	Wüst	Präsenz		
16.10.2022	Wüst	Präsenz	1	14
20.10.2022	Wüst	Online	1	20
11.11.2022	Çelik	Präsenz		
17.11.2022	Bergmann	Präsenz		
17.11.2022	Wüst	Präsenz		
18.11.2022	Wüst	Präsenz		
18.11.2022	Wüst	Präsenz		
19.11.2022	Bergmann	Präsenz		
21.11.2022	Bergmann	Präsenz		
21.11.2022	Bergmann	Präsenz	2	10
22.11.2022	Bergmann	Präsenz	2	05
30.11.2022	Çelik	Präsenz		
09.12.2022	Çelik	Präsenz		

12.12.2022	Bergmann	Online		
23.01.2023	Bergmann	Präsenz		
23.01.2023	Çelik	Präsenz		
23.01.2023	Çelik	Präsenz		
23.01.2023	Bergmann	Präsenz		
24.01.2023	Çelik	Präsenz		
24.01.2023	Çelik	Präsenz		
24.01.2023	Çelik	Präsenz		
24.01.2023	Çelik	Online	1	07
25.01.2023	Bergmann	Präsenz	1	26
25.01.2023	Çelik	Präsenz		
30.01.2023	Wüst	Präsenz	2	22
30.01.2023	Bergmann	Präsenz		
30.01.2023	Wüst	Präsenz	2	04
01.02.2023	Çelik	Präsenz	3	01
07.02.2023	Bergmann	Präsenz	2	15
08.02.2023	Bergmann	Online		
16.02.2023	Wüst	Online	1	21
20.02.2023	Wüst	Präsenz		
20.02.2023	Bergmann	Online		
21.02.2023	Bergmann	Präsenz	4	06
26.02.2023	Çelik	Online	1	08
28.02.2023	Çelik	Präsenz	1	16
01.03.2023	Wüst	Präsenz		
07.03.2023	Wüst	Online		
13.03.2023	Bergmann	Präsenz		
15.03.2023	Çelik	Online		

16.03.2023	Wüst	Online		
23.03.2023	Bergmann	Präsenz		
05.04.2023	Wüst	Präsenz	2	19
05.04.2023	Wüst	Präsenz		
12.04.2023	Bergmann	Präsenz		
24.04.2023	Çelik	Online		
03.05.2023	Çelik	Online		
15.05.2023	Çelik	Online		
16.05.2023	Çelik	Präsenz		
23.05.2023	Çelik	Online		
14.06.2023	Çelik	Präsenz		
15.06.2023	Çelik	Präsenz	1	18
15.06.2023	Çelik	Präsenz	2	02
10.07.2023	Çelik	Online		
20.07.2023	Wüst	Präsenz	1	28
19.09.2023	Wüst	Präsenz		
06.10.2023	Wüst	Präsenz		
12.10.2023	Wüst	Online		
23.10.2023	Çelik	Präsenz		
15.11.2023	Çelik	Präsenz	1	13
16.11.2023	Çelik	Präsenz		
17.11.2023	Çelik	Präsenz		
09.12.2023	Wüst	Präsenz	1	11
19.12.2023	Bergmann	Präsenz	1	03
20.12.2023	Wüst	Präsenz		