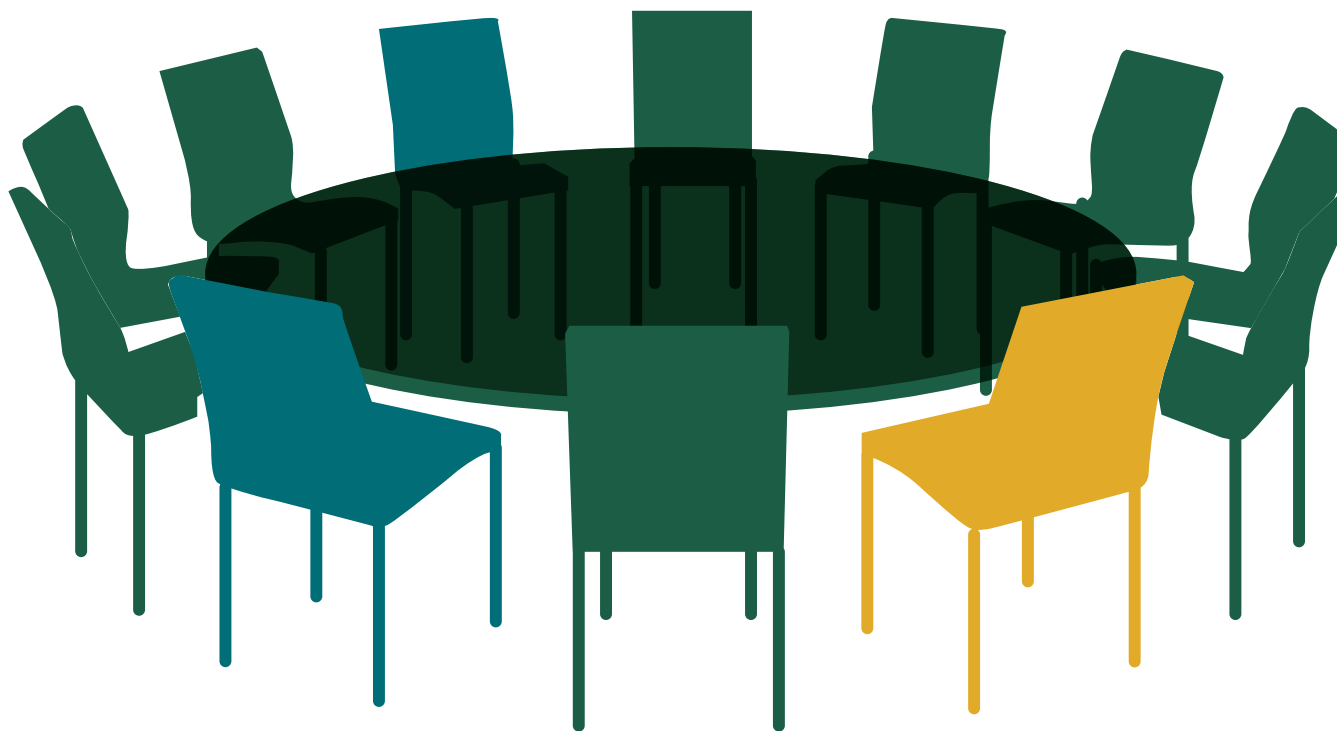


DeZIM Research Notes +

DRN #11 | 22 Berlin, den 3. November 2022

Vergeschlechtlichte Macht

Das intersektionale Geschlechterverhältnis
in bundesdeutschen Eliten



Die DeZIM Research Notes sind wissenschaftliche Beiträge, die Ergebnisse aus Projekten des DeZIM-Instituts und der DeZIM-Forschungsgemeinschaft präsentieren. Zur Qualitätssicherung werden sie von den zuständigen Abteilungsleitungen des DeZIM begutachtet und durchlaufen ein Peer-Review-Verfahren. Die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen durch das DeZIM steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen.

DeZIM Research Notes +

DRN #11 | 22 Berlin, den 3. November 2022

Vergeschlechtlichte Macht

Das intersektionale Geschlechterverhältnis
in bundesdeutschen Eliten

INHALT

Zusammenfassung	01
Abstract	01
Zentrale Ergebnisse	02
<hr/>	
1. Einleitung	03
<hr/>	
2. Komparative Perspektive I: Frauen und Männer	07
2.1 Frauen (und Männer) in der Personenlogik	08
2.2 Frauen (und Männer) in der Positionslogik	08
2.3 Frauen (und Männer) im Zeitverlauf	09
<hr/>	
3. Komparative Perspektive II: Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund (MH)	11
3.1 Elitenangehörige mit und ohne Migrationshintergrund in der vorliegenden Studie	12
3.2 Geografische Differenzierung der Migrationshintergründe in den Eliten und in der Bevölkerung	13
<hr/>	
4. Verteilung der Geschlechter über die Sektoren	15
4.1 Justiz	17
4.2 Zivilgesellschaft.....	20
4.3 Politik	21
4.4 Verwaltung	24
<hr/>	
5. Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Soziodemografie	26
5.1 Alter	26
5.2 Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Sorge- und Reproduktionsarbeit	28
5.2.1 Familienstand	28
5.2.2 Kinderzahl	29
5.3 Bildung	31
<hr/>	
6. Diskussion	33
<hr/>	
Literaturverzeichnis	37
Über die Autorinnen	43

Vergeschlechtlichte Macht

Das intersektionale Geschlechterverhältnis in bundesdeutschen Eliten¹

Katharina Heger² und Kathleen Heft³

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Research Note untersucht das intersektionale Geschlechterverhältnis von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in den höchsten Führungspositionen verschiedener gesellschaftlicher Teilbereiche in Deutschland. Im Einklang mit früheren Studien dieser Art zeigen wir auf, dass Elitenpositionen in Deutschland überproportional mit Männern ohne Migrationshintergrund besetzt sind. Frauen sind in den bundesdeutschen Eliten mit einem Anteil von rund 24 % gegenüber ihrem Anteil an der Bevölkerung deutlich unterrepräsentiert, wobei Frauen mit Migrationshintergrund lediglich 1,5 % der Eliten stellen – ein Indiz für die intersektionale Struktur des Machtgefälles in Deutschland. Im sektoralen Vergleich zeigt sich, dass Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in einigen Sektoren stärker vertreten sind als in anderen: Spitzenreiter sind die Justiz, die Zivilgesellschaft, die Politik und die Verwaltung mit einem Frauenanteil zwischen 29 und 34 %, während die Sektoren Wirtschaft, Sicherheit und Militär zu den „Herrenclubs“ zählen. Vor diesem Hintergrund fragen wir, inwiefern sektorspezifische Strukturen und Kulturen sowie umfassende, systemische Maßnahmen wie Frauenquoten einerseits und Unterschiede in der Soziodemografie, in Bildungs- und Karriereentscheidungen und in der Beteiligung an Reproduktions- und Sorgearbeit andererseits mit Fragen der (Unter-)Repräsentation von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund einhergehen.

Schlagwörter: Eliten; Gender; Frauen; Repräsentation; Intersektionalität

ABSTRACT

The research note examines the gender ratio and structures of intersectionality of persons with and without a migration background in the highest leadership positions of various social sectors in Germany. In accordance with prior research, we show that elite positions in Germany are disproportionately held by men without a migration background. Women are significantly underrepresented in Germany's elites, with a share of around 24%, and women with a migration background make up only 1.5% which points to an intersectional structure within power imbalances in Germany. Comparing elites across sectors shows that representation of women with and without a migration background varies significantly: The judiciary, civil society, politics, and administration lead the way with a women's share between 29 and 34% each, while the economy, security and military belong to the 'gentlemen's clubs'. We therefore ask to what extent sector-specific structures and cultures as well as comprehensive, systemic measures such as quotas for women on the one hand and

¹ Diese Research Note basiert auf einer Sonderauswertung im Rahmen des durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierten Forschungsprojekts „Soziale Integration ohne Eliten? Ausmaß, Ursachen und Folgen personeller Unterrepräsentation ausgewählter Bevölkerungsgruppen in den bundesdeutschen Eliten“. Das Projekt wurde zwischen Oktober 2018 und Januar 2021 an der Universität Leipzig (Leitung: Dr. Lars Vogel), der Hochschule Zittau/Görlitz (Leitung: Prof. Dr. Raj Kollmorgen) und dem DeZIM-Institut (Leitung: Prof. Dr. Naika Foroutan und Prof. Dr. Sabrina Zajak) durchgeführt. Vgl. die Projekt-Homepage unter: www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/soziale-integration-ohne-eliten-2-05/ sowie Vogel und Zajak (2020).

² Freie Universität Berlin, Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft.

³ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) e. V. Berlin.

differences in sociodemographics, educational and career choices, and involvement in reproductive and care work on the other hand are associated with the (under)representation of women with and without a migration background.

Keywords: elites; gender; women; representation; intersectionality

ZENTRALE ERGEBNISSE

- In den bundesdeutschen Eliten betrug der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Erhebung⁴ rund 24 % und fällt damit weit hinter die Erwartung einer paritätischen, 50-prozentigen Repräsentation von Frauen in Spitzenpositionen in allen gesellschaftlichen Bereichen zurück.
- Der Frauenanteil variiert über die Sektoren: Zu den Spitzenreitern mit den höchsten Frauenquoten zählen die Sektoren Justiz (34,4 % Frauenanteil), Zivilgesellschaft (32,7 % Frauenanteil), Politik (31,9 % Frauenanteil) und Verwaltung (29,3 % Frauenanteil). Zu den Schlusslichtern gehören die Sektoren Wirtschaft, Sicherheit und das Militär mit jeweils weniger als 10 % Frauenanteil in Spitzenpositionen.
- Insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund sind in den Eliten stark unterrepräsentiert. Lediglich 6 % der weiblichen Elitenangehörigen haben einen Migrationshintergrund (1,5 % aller Elitenmitglieder). Personen mit Migrationshintergrund kommen dabei überproportional aus der Europäischen Union und anderen europäischen Ländern.
- Ein Erklärungsansatz für die Unterschiede in den Sektoren sind differierende Repräsentationsansprüche einerseits und unterschiedliche Gleichstellungsmaßnahmen andererseits: In der Justiz und der Verwaltung wird die Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Gleichstellungsgesetzgebung auf Bundes- und Länderebene vorangetrieben. In der Politik, insbesondere der Parteienpolitik, wird über Quotenregelungen Einfluss auf die Repräsentation von Frauen genommen. In der Zivilgesellschaft ist der hohe Frauenanteil mutmaßlich dem Sampling geschuldet: Es wurde eine Bandbreite von großen und kleinen Organisationen erfasst, und es zeigt sich, dass der Frauenanteil in Spitzenpositionen in kleineren und mitunter weniger einflussreichen Organisationen größer ist als in den größeren, auch wirtschaftlich einflussreichen Organisationen.
- Frauen sind in den meisten Sektoren bei Antritt ihrer ersten Spitzenposition deutlich jünger als Männer. Dies betrifft sowohl öffentlich-rechtlich als auch privat bzw. privatwirtschaftlich organisierte Bereiche. Mögliche Interpretationsansätze hierfür bieten die Frauenförderungsmaßnahmen in verschiedenen Bereichen sowie die straffere Karriereorganisation von Frauen.
- Frauen in den Eliten sind deutlich häufiger nicht verheiratet als männliche Elitenangehörige. Zusätzlich haben sie deutlich weniger Kinder. Ein Grund dafür ist z. B. der Gender Care Gap, da ein Großteil der Sorge- und Reproduktionsarbeit nach wie vor bei den Frauen liegt und eine Entscheidung für eine ambitionierte Karriere mit einem Verzicht auf bestimmte private Lebensaspekte einhergehen kann. Trotzdem haben sowohl Männer als auch Frauen in den Eliten durchschnittlich mehr Kinder als der Rest der Bevölkerung.
- Was Bildung und Ausbildung angeht, gibt es keine bedeutenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Mehr als 90 % der Elitenmitglieder beider Geschlechter haben Abitur oder Fachabitur und verfügen über einen qualifizierenden Hochschulabschluss.

⁴ Stichtag für die Erhebung war der 31.03.2019. Genauere Informationen zur Erhebung und zum Erhebungszeitraum finden sich in Heger und Vogel (2020).

1. Einleitung

„Frauen bleiben außen vor“ (taz 2020), „Paritätsgesetz: Gleich ungerecht“ (Zeit Online 2020a), „Die Freiheit, Männer zu wählen“ (Zeit Online 2020b) und „Power sucht Frau“ (SZ 2020) – viele große deutsche Zeitungen griffen im Sommer 2020 in ihren Schlagzeilen die Gesetzesvorstöße der Bundesländer Thüringen und Brandenburg auf, denen zufolge Parteien nun zu gleichen Teilen weibliche und männliche Kandidat*innen für Landtagswahlen aufstellen sollten. Kurz nachdem diese Paritätsgesetze von den Verfassungsrichter*innen der betreffenden Länder für nichtig erklärt worden waren, brachten die damalige Bundesfamilienministerin Franziska Giffey und die damalige Bundesjustizministerin Christine Lambrecht nach der Frauenquote für Aufsichtsräte auch eine Frauenquote für Vorstände DAX-notierter Wirtschaftsunternehmen auf den Weg, die vorsieht, dass Vorstände von mehr als drei Mitgliedern künftig mindestens einen dieser Posten mit einer Frau besetzen müssen. Anfang 2021 wurden überdies Pläne der Berliner Senatsverwaltung, eine Migrant*innenquote für den öffentlichen Dienst der Stadt zu planen, kontrovers diskutiert.⁵

Das Repräsentationsgefälle in deutschen Führungspositionen – zu Ungunsten nicht nur von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, sondern insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund – war im Jahr 2020 in aller Munde, doch die gesetzlichen Vorstöße, gegen diesen Missstand vorzugehen, wurden nicht von allen begrüßt: Sowohl grundsätzliche Gegner*innen einer Quote meldeten sich zu Wort als auch Befürworter*innen, die die bislang diskutierten Instrumente als nicht weitreichend genug oder als zu eindimensional kritisierten. Hinzu kommt, dass politische und wirtschaftliche Führungspositionen zwar besonders prominent verhandelt wurden und werden, aber durchaus nicht die einzigen Bereiche sind, in denen ein Geschlechtergefälle zu Ungunsten von Frauen herrscht: Wie diese Research Note anhand von Daten aus der aktuellsten Elitenstudie „Soziale Integration ohne Eliten?“ zeigt,

sind Frauen in allen relevanten Teilbereichen in den höchsten Führungspositionen deskriptiv unterrepräsentiert – der Frauenanteil in den bundesdeutschen Eliten beträgt rund 24%.^{6,7} Seit der letzten Elitenstudie in dieser Größenordnung von 1995 hat sich der Frauenanteil zwar fast verdoppelt (Bürklin & Rebenstorf 1997: 95), bleibt jedoch nach wie vor weit hinter den Erwartungen einer 50-prozentigen Repräsentation von Frauen in allen gesellschaftlichen Sektoren zurück. Diese Unterrepräsentation offenbart sich noch deutlicher, wenn man den Blick von einem homogenisierenden Zugang zur Gruppe der Frauen hin zu einem vielschichtigeren Verständnis der Aufstiegschancen in unserer Gesellschaft lenkt, der zusätzlich zum Geschlecht Faktoren wie beispielsweise den Migrationshintergrund in Betracht zieht. Denn von diesen 24% Frauen haben lediglich 6% einen Migrationshintergrund und von diesen kommen wiederum überproportional viele aus der Europäischen Union und anderen europäischen Ländern.

Vor diesem Hintergrund widmet sich die vorliegende Research Note der Frage, wie sich das Geschlechterverhältnis in den höchsten Führungspositionen der verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereiche konstituiert (zu den Erhebungsmethoden siehe [Box 1](#), S. 4) und inwiefern dies mit Unterschieden in der Soziodemografie, in Bildungs- und Karriereentscheidungen und in der Beteiligung an Reproduktions- und Sorgearbeit einhergeht. Darüber hinaus werden Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte – sei es die eigene oder die der Eltern – in den Blick genommen, um einen Einblick zu vermitteln, wie es um die vertikale Durchlässigkeit unserer Gesellschaft für Menschen bestellt ist, die nicht nur Frauen sind, sondern auch eigene oder familiäre Migrationserfahrung haben (zur Intersektionalität siehe [Box 2](#), S. 5). Ziel dieser Research Note ist es einerseits, auf Basis der aktuellen Daten aus der Analyse von knapp 2.800 Elitenbiografien aufzuzeigen, wie es um das Geschlechterverhältnis in den bundesdeutschen Eliten aktuell bestellt ist. Ande-

⁵ Die letztlich ausgehandelte Novelle des Berliner Partizipations- und Migrationsgesetzes sieht statt einer Quote weniger normative Maßnahmen wie freiwillige Förderpläne und Zielvorgaben vor (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2021).

⁶ Dies bezieht sich auf Personen; Erläuterungen zur quantitativen Diskrepanz zwischen Positionen und deren Inhaber*innen siehe unten.

⁷ Alle Prozentzahlen sind gerundet, es sei denn, sie sind durch Nachkommastellen gekennzeichnet.

erseits soll die vorliegende Untersuchung auf der Grundlage einer vollständigen Erfassung deutscher Eliten zum ersten Mal ein Bild der Situation von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund zeichnen (zum Migrationshintergrund siehe [Box 4](#), S. 11) und Aufschluss darüber geben, wie sich die deskriptive (Unter-)Repräsentation (Pitkin 1967) von Gruppen darstellt, die entlang der Kategorien Geschlecht und migrationsbezogener Herkunft intersektional positioniert sind. Deskriptive Analysen und die Einbettung derselben in den Forschungsstand sowie das Aufzeigen möglicher Hintergründe für die dargestellten Verhältnisse liefern einen umfassenden Einblick und können als Ausgangspunkt für zukünftige tiefer gehende Analysen dienen.

Zuletzt sei angemerkt, dass diese Studie lediglich die deskriptive (Unter-)Repräsentation von unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in den Blick nimmt. Sie fragt also, ob und wie viele Personen aus den sozialen Gruppen „Frauen“ und „Personen mit Migrationshintergrund“ in den Eliten vertreten sind. Sie kann hingegen keine Aussagen zu anderen Formen der Repräsentation machen, insbesondere nicht zu Fragen der substantiellen Repräsentation: Werden die Belange und Interessen sozialer Gruppen durch Repräsentant*innen dieser Gruppen vertreten? Mit Mansbridge (1999) und Phillips (1994) lässt sich jedoch betonen, dass sich deskriptive Repräsentation durchaus auf Fragen der substantiellen Repräsentation auswirkt bzw. dass sich

📌 **Box 1: Positionselitenansatz und Erhebungsmethode**

Um die Geschlechterverteilung in bundesdeutschen Elitenpositionen zu evaluieren, werden die Daten der aktuellen Elitenstudie „Soziale Integration ohne Eliten?“ herangezogen (Heger & Vogel 2020; Vogel & Zajak 2020). In der Elitenstudie wurden gemäß des Positionselitenansatzes 3.057 Spitzenpositionen definiert, die in den Bereichen Politik, Wirtschaft und Arbeitgeberverbände, Verwaltung, Wissenschaft, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände, Justiz, Militär, Sicherheit, Medien, Kultur, Zivilgesellschaft und Religion angesiedelt sind. Ihre Inhaber*innen sind durch diese Positionen imstande, Entscheidungen von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung zu treffen oder maßgeblich zu beeinflussen (Stammer 1951; Schluchter 1963; Higley & Burton 2006). In Abgrenzung zu den Konzepten der Wert- oder Funktionseleiten (Stammer 1951; Schluchter 1963; Bürklin & Rebenstorf 1997) beansprucht dieser Ansatz der Elitenforschung für sich, Eliten wertneutral über das tatsächliche Ausmaß von Einfluss zu bestimmen, den Elitenangehörige durch ihre Positionen erlangen.

Erhoben wurden neben soziodemografischen Daten auch Herkunfts-, Bildungs- und Karrieredaten der Positionsinhaber*innen, die aus öffentlich zugänglichen Quellen, wie Lebensläufen auf institutionellen Webseiten, kodiert wurden. Es handelt sich um eine Vollerhebung bundesdeutscher Elitenangehöriger über alle relevanten gesellschaftlichen Sektoren hinweg. Die Erhebung und der daraus resultierende Datensatz sind in ihrem Umfang in der deutschen Forschungslandschaft einmalig.

Die Positionen wurden im Zeitraum November 2018 bis März 2019 bestimmt. Stichtage variieren über die Sektoren hinweg und einige Positionstypen wurden nachträglich hinzugefügt. Die Bestimmung der Positionen und ihrer Inhaber*innen im genannten Zeitraum bringt es mit sich, dass ein Teil der Positionen mittlerweile mit anderen Personen besetzt ist. Dies gilt unter anderem für Positionen im Bereich der Bundespolitik und damit zusammenhängend der Verwaltung, die im Anschluss an die Bundestagswahl im September 2021 neu besetzt wurden. Das bedeutet auch, dass sich Personen und damit die personenbezogenen Daten wie das Geschlecht und der Migrationshintergrund geändert haben können. Für nähere Informationen zur Erhebung und zu den Stichtagen für die Sektoren vgl. Heger und Vogel (2020).

beide Formen wechselseitig bedingen. Deskriptive Repräsentation schafft zunächst einmal Präsenz und damit überhaupt erst die Grundlage dafür, sich inhaltlich und substanziell in alle Bereiche von Gesellschaft einbringen und sich als „fähig“ (Mansbridge 1999) zeigen zu können.

Die erhobenen 3.057 Elitenpositionen werden von 2.783 Personen bekleidet – hier zeigt sich eine Diskrepanz von 274 Fällen, die zustande kommt, weil mitunter zwei oder mehr Elitenpositionen auf eine einzige Person entfallen. Diese quantitative Diskrepanz zwischen den Elitenpositionen und den Eliten, also den Inhaber*innen

von Elitenpositionen, verdient eine nähere Erläuterung. Sie ist sowohl durch eine sektoreninterne als auch sektorenübergreifende Kumulation von Positionen und Ämtern bedingt: Dr. Angela Merkel füllte z. B. bis Dezember 2018 mit den Positionen der Bundeskanzlerin und der CDU-Parteivorsitzenden zwei Elitenpositionen innerhalb eines Sektors aus. Kai Klose hingegen war zum Zeitpunkt der Erhebung gleichzeitig Hessischer Staatsminister für Soziales und Integration sowie Mitglied im ZDF-Fernsehrat und erfüllte damit das Kriterium einer sektorenübergreifenden Ämterkumulation.

📌 Box 2: Intersektionalität von Geschlecht und Migrationshintergrund

Mit Intersektionalität wird die Interaktion und Verwobenheit von sozialen Kategorien in gesellschaftlichen Macht- und Unterdrückungsverhältnissen bezeichnet (Crenshaw 1991; Walgenbach 2007; Ganz & Hausotter 2020). Soziale und damit auch analytische Kategorien wie Geschlecht, Klasse, race, regionale Herkunft/Migrationshintergrund und andere sind demnach nicht für sich allein wirksam, sondern werden als interagierende, sich verstärkende und sich in ihrer Wirkung somit bedingende Kategorien verstanden.

Das bedeutet, dass gesellschaftliche Verhältnisse nicht entweder nur durch das Geschlechterverhältnis oder nur durch die Marginalisierung von Migrant*innen geprägt sind, sondern dass Geschlecht und Migrationserfahrung intersektional – also im Zusammenspiel – betrachtet werden müssen: Frauen mit Migrationshintergrund in den Eliten werden dementsprechend als anders positioniert verstanden als Frauen ohne Migrationshintergrund in den Eliten. In der empirischen Untersuchung intersektionaler Verhältnisse bedeutet dies, dass eine gegenseitige Verstärkung verschiedener sozialer Kategorien zu betrachten ist, die sich interaktiv äußert statt lediglich additiv (Yuval-Davis 2006; Cole 2009; Simien 2007). Im Kontext der vorliegenden Research Note dient diese Theorie dazu, die Unterschiede zwischen verschiedenen sozialen Gruppen hinsichtlich ihrer Repräsentation in den Eliten zu veranschaulichen und zu erläutern. In diesem Sinne verfolgen intersektionale Theorien das Ziel, spezifisch anhand intersektional verstandener sozialer Kategorien oder Identitäten unterschiedliche soziale und/oder kulturelle Erfahrungen zu erklären.

Intersektionalen Theorien zufolge verändert und/oder potenziert sich mit der Überlappung zweier oder mehrerer solcher Kategorien – Geschlecht und Migrationshintergrund – die soziale und kulturelle Wirkkraft dieser Kategorien. Bezogen auf Opportunitäten und Hindernisse, mit denen sich Einzelpersonen während ihrer Berufslaufbahn konfrontiert sehen und die einen möglicherweise entscheidenden Beitrag dazu leisten, ob eine Spitzenposition angestrebt und erreicht wird, würde dies bedeuten, dass sich Schwierigkeiten, mithin aber auch Opportunitäten, für diejenigen potenzieren, die in Bezug auf beide dieser sozialen Kategorien oder Identitäten gelesen werden und eben nicht „nur“ Frau oder „nur“ Mensch mit Migrationshintergrund, sondern *Frau mit Migrationshintergrund* sind.

Dieser Research Note liegen dementsprechend zwei verschiedene Grundgesamtheiten zugrunde: die Personenanzahl von 2.783 und die Anzahl an Elitenpositionen von 3.057. Die Grundgesamtheit der Personenanzahl wird allen Berechnungen zugrunde gelegt, in denen die Soziodemografie der Eliten analysiert wird, z. B. Kinderzahl oder Alter. Die Grundgesamtheit der Elitenpositionen wird hingegen dann hinzugezogen, wenn Aspekte der Karrierebiografie, wie z. B. die Verteilung der Geschlechter über Sektoren oder Positionen, im Mittelpunkt stehen.

Zur Darstellung des Geschlechtergefälles im Zeitverlauf und zur Erläuterung jüngerer diesbezüglicher Entwicklungen greift die vorliegende Auswertung auf Befunde früherer Elitenstudien ähnlichen Umfangs, insbesondere die letzte westdeutsche Elitenstudie von 1981 (Hoffmann-Lange 1992) und die erste gesamtdeutsche Elitenstudie von 1995

(Bürklin & Rebenstorf 1997), zurück. Auf gewisse quantitative und qualitative Unterschiede in den erhobenen Positionen sei an dieser Stelle kurz hingewiesen: Wurden 1995 beispielsweise noch 1.082 Positionen in der Politik erhoben, waren es in der aktuellen Studie nur noch 708 Positionen. Grund dafür sind striktere Erhebungskriterien, die als nachrangig bewertete Positionen ausschließen bzw. der politischen Subelite zuweisen (Heger & Vogel 2020). Ein Vergleich der Studien ist diesen Differenzen zum Trotz möglich, da das restriktivere Forschungsdesign der vorliegenden Studie genauere Schlüsse zu den aktuellen Eliten zulässt. Da die Elitenstudie von 1995 als letzte gesamtdeutsche unter Berücksichtigung aller relevanten Sektoren zudem die einzige Referenzstudie darstellt, ist ein Vergleich den methodischen Unterschieden zum Trotz notwendig, um die Entwicklung der Eliten verfolgen zu können.

2. Komparative Perspektive I: Frauen und Männer

Die intersektionale Perspektive auf die Repräsentativität der bundesdeutschen Eliten soll mittels der beiden Kategorien Geschlecht und Migrationshintergrund dargelegt werden, wobei das Augenmerk zunächst auf dem Geschlechtergefälle liegt, um die Befunde und Konflikte dieser Kategorie in der vorliegenden Studie einerseits aufzuzeigen und sie andererseits in den Kontext früherer Elitenstudien einzubetten, in denen migrantische Erfahrungen und Identitäten kaum oder gar keine Rolle spielen.

Das Hauptinteresse dieser Research Note gilt der Analyse von Frauen mit und ohne Migrationshinter-

grund in Führungspositionen. Männer werden als Vergleichskategorie mit ausgewertet, als „Normalfall“ in den Eliten jedoch nur dann gesondert diskutiert, wenn die Befunde besonders ins Auge stechen. Das Geschlecht von Elitenangehörigen wird für die Personen erhoben, die Elitenpositionen besetzen (zur Kodierung siehe [Box 3](#)). Weil es, wie oben ausgeführt, eine Diskrepanz zwischen den erhobenen Positionen und Personen gibt – einzelne Personen besetzen zwei oder mehrere Positionen –, wird die Geschlechterratio für beide Grundgesamtheiten ausgewiesen.

📌 Box 3: Geschlecht aus öffentlich zugänglichen Daten kodieren

Der Kodierung des Geschlechts auf Basis öffentlich zugänglicher Daten lag die Zuordnung des Vornamens oder des Fotos einer Person zu einem Geschlecht, eine vergeschlechtlichte Positionsbezeichnung oder eine öffentlich bekannte Selbstzuordnung zu einem Geschlecht zugrunde. Personen konnten in vier Kategorien kodiert werden: männlich, weiblich, divers und unbekannt. Keine der erhobenen Personen wurde der Kategorie divers zugeordnet, welche als Sammelkategorie für inter- und trans*- bzw. nichtbinärgeschlechtlich verortbare Menschen angelegt wurde, die sich nicht den Kategorien weiblich oder männlich zuordnen lassen (wollen) und sich öffentlich entsprechend positionieren.

Aus gender- und migrationstheoretischer Perspektive lässt die Einordnung einer Person in eine dieser vier Kategorien auf Basis öffentlich zugänglicher Daten durch die Kodierer*innen Fragen offen. Weil das Geschlecht in den vorgefundenen Daten kaum jemals explizit spezifiziert wird, beruht beispielsweise die Zuordnung des Vornamens zu einem Geschlecht auf der soziokulturell begründeten Annahme und Alltagspraxis eindeutig vergeschlechtlichter Vornamen. Diese werden als entweder weiblich oder männlich markiert gelesen: Eine Person, die Angela heißt, wird als Frau, eine Person, die Olaf heißt, wird als Mann wahrgenommen und kodiert. Trans*-, inter- und nichtbinärgeschlechtliche Personen können mit dieser Methode nur dann als solche erfasst werden, wenn sie sich öffentlich entsprechend positionieren, sich diesbezüglich explizit äußern/geäußert haben oder beispielsweise Vornamen nutzen, die sich einer binärgeschlechtlichen Zuordnung entziehen. All jene trans*-, inter- und nichtbinärgeschlechtlichen Personen, die vergeschlechtlichte Vornamen nutzen und/oder dezidiert als Frauen oder Männer wahrgenommen werden wollen, werden mit dieser Methode (richtigerweise) als männlich oder weiblich kodiert und tauchen im Sample nicht als trans*, inter oder nichtbinär (divers) auf. Dies führt dazu, dass keine abschließende Aussage über die Präsenz dieser Personengruppe im Sample gemacht werden kann. Des Weiteren kann nicht ausgeschlossen werden, dass Vornamen, die den Kodierer*innen nicht geläufig waren, weil sie beispielsweise im deutschen Sprachraum selten vorkommen, im Einzelfall einem falschen Geschlecht zugeordnet wurden.

2.1 Frauen (und Männer) in der Personenlogik

Tabelle 1 gibt einen Überblick über den Anteil von Frauen und Männern in bundesdeutschen Eliten. Von den 2.783 erhobenen Personen, die Elitenpositionen in den Sektoren Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände, Justiz, Militär, Sicherheit,

Medien, Kultur, Religion und Zivilgesellschaft einnehmen, liegen für 2.748 Personen (98,8% der Fälle) Informationen zum Geschlecht vor – bei insgesamt 35 Personen (1,2%) war es nicht möglich, das Geschlecht zu ermitteln.⁸ Von den Personen, für die das Geschlecht auf die oben beschriebene Weise festgestellt werden konnte, handelt es sich bei 24,1% um Frauen.

Tabelle 1. Berichteter Frauenanteil an den bundesdeutschen Eliten nach Personen⁹

Geschlecht	Anzahl (n)	Prozent	Häufigkeit unter Ausschluss der Personen unbekanntem Geschlechts	Prozent unter Ausschluss der Personen unbekanntem Geschlechts
<i>weiblich</i>	662	23,8%	662	24,1%
<i>männlich</i>	2.086	75,0%	2.086	75,9%
<i>unbekannt</i>	35	1,2%	0	0,0%
gesamt	2.783	100%	2.748	100%

➔ Grundgesamtheit: Personen

2.2 Frauen (und Männer) in der Positionslogik

Tabelle 2 veranschaulicht die prozentuale Verteilung der Geschlechter nach den zwei unterschiedlichen Logiken: In der Positionslogik ist der Frauenanteil an den Eliten insgesamt etwa 0,5% geringer als in der Personenlogik, da die Grundgesamtheit größer ist und die männlichen Positionseliten etwas mehr Ämter häufen als die weiblichen. 6,64% der Frauen

haben mehr als eine Elitenposition inne, bei den Männern sind es 8,15%, die zwei oder mehr Positionen gleichzeitig wahrnehmen, wobei eine Häufung von drei oder mehr Positionen bei 14,7% der Männer vorkommt, bei den Frauen in nur 11,36% der Fälle. Frauen stellen insgesamt 20,56% der Personen, die Ämter häufen; Männer stellen entsprechend knapp 80%.

⁸ Die meisten (57,14%) der Personen ohne Geschlechtszuordnung sind im Sektor Sicherheit im Verfassungsschutz tätig. Auch in den Sektoren Militär, Verwaltung, Justiz und Zivilgesellschaft finden sich vereinzelt nicht personal identifizierbare Führungskräfte. Diese Personen wurden in der Regel über Organigramme als Inhaber*innen von Führungspositionen identifiziert, auch wenn nur ein Nachname oder gar keine persönlichen Informationen zu ihnen vorlagen.

⁹ Prozentangaben wurden gerundet.

Tabelle 2. Berichteter Anteil der Geschlechter und Frauenanteil an den bundesdeutschen Eliten nach Personen und Positionen im Vergleich

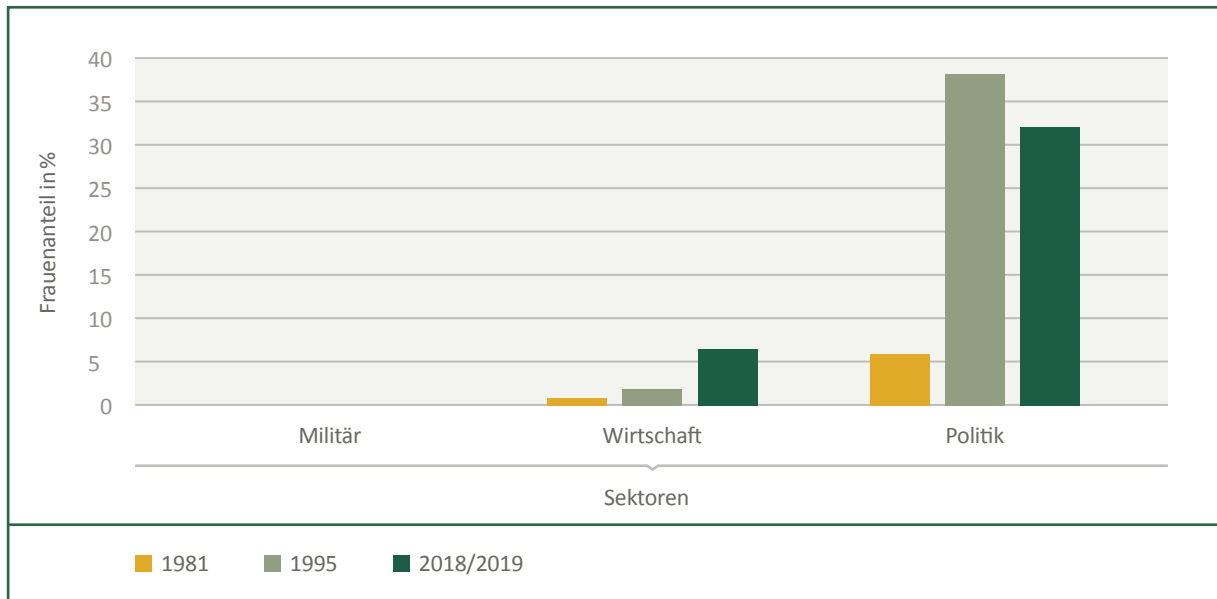
Logik	Geschlecht	Anzahl (n)	Prozent	Anzahl unter Ausschluss von Personen unbekanntem Geschlechts	Prozent unter Ausschluss von Personen unbekanntem Geschlechts
<i>Personen</i>	Frauen	662	23,8%	662	24,1%
	Männer	2.086	75,0%	2.086	75,9%
	unbekannt	35	1,2%	0	0,0%
	gesamt	2.783	100%	2.748	100%
<i>Positionen</i>	durch Frauen besetzte Positionen	712	23,3%	712	23,6%
	durch Männer besetzte Positionen	2.310	75,6%	2.310	76,4%
	unbekannt	35	1,1%	0	0,0%
	gesamt	3.057	100%	3.022	100%

2.3 Frauen (und Männer) im Zeitverlauf

Männer besetzen also mit 75,9% nach wie vor den Löwenanteil der Führungspositionen in Deutschland. Allerdings ist diese Verteilung besonders stark durch sektorspezifische Karrieremuster und Rekrutierungslogiken geprägt, was sich schon in den letzten großen Elitenstudien von 1981 (Hoffmann-Lange 1992) und 1995 (Bürklin & Rebenstorf 1997) zeigte, in denen sich beispielsweise der Prozentanteil von Frauen in der Politik – 6% im Jahr 1981, 38% im Jahr 1995 – signifikant von dem in der Wirtschaft unterschied: Dort verdoppelte sich

der Frauenanteil von lediglich 1% im Jahr 1981 auf 2% im Jahr 1995 (ebd.: 95). Der Vergleich des Frauenanteils mit den Elitenstudien von 1981 und 1995 in [Abbildung 1](#) zeigt, wie dieser Anteil im Sektor Wirtschaft – wenn auch in geringem Umfang, so doch kontinuierlich – angewachsen und im Sektor Politik zwischen 1981 und 1995 sprunghaft angestiegen ist, gemäß der Erhebung der aktuellen Elitenstudie (2018/19) aber wieder gesunken zu sein scheint. Zur mindestens partiellen Klärung dieses Umstands sei auf die oben beschriebenen quantitativen und qualitativen Unterschiede in den erhobenen Positionen hingewiesen.

Abbildung 1. Berichteter Frauenanteil in den Eliten im Zeitverlauf der deutschen Elitenstudien



© DeZIM

➔ Grundgesamtheit: Personen; Hoffmann-Lange (1992), Bürklin & Rebenstorf (1997), eigene Erhebungen.¹⁰

¹⁰ Die Datengrundlagen der Erhebungen von 1981, 1995 und 2018/19 unterscheiden sich hinsichtlich der Anzahl der erhobenen Positionen, sind aber ausreichend kongruent für Vergleiche. Zur Vergleichbarkeit der Erhebungen von 1995 und 2018/19 vgl. Heger und Vogel (2020).

3. Komparative Perspektive II: Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund (MH)

📦 Box 4: Migrationshintergrund

Die Kategorie Migrationshintergrund wird in Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamts verwendet. Demnach hat „[e]ine Person [einen Migrationshintergrund], wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt 2020b: 4). Die Kategorie schließt eine ganze Reihe sehr unterschiedlicher Personengruppen ein, darunter: „1. zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer/innen, 2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, 3. (Spät-)Aussiedler/innen, 4. Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben, 5. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Kinder der vier zuvor genannten Gruppen“ (ebd.). Im Jahr 2019 betrug nach dieser Definition der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Deutschlands 26% (Statistisches Bundesamt 2020a).

Personen, die in diese Kategorie fallen, können mit sehr unterschiedlichen Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen konfrontiert sein. Sie können in Deutschland geboren und aufgewachsen oder erst kürzlich nach Deutschland migriert sein. Sie können die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder nicht. Deutschsprachige Österreicher*innen fallen genauso darunter wie weiße britische Expats, Asylbewerber*innen oder Kinder von Gastarbeiter*innen. Weil die Kategorie Migrationshintergrund nicht auf Diskriminierungs- und Gleichstellungsdaten beruht, sondern nach dem eigenen oder elterlichen Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit kategorisiert, ist nicht davon auszugehen, dass die darunter subsumierten Personen(-gruppen) weitgehend ähnliche Erfahrungen machen und beispielsweise ähnlichen rassistischen oder ethnifizierenden Diskriminierungen und Ausschlüssen ausgesetzt sind (Erick & Schwartzman 2015; Ahyoud et al. 2018; Will 2020).

Wir haben uns dennoch dafür entschieden, mit der Kategorie Migrationshintergrund zu arbeiten. Dies hat zwei Gründe: Erstens lassen sich so Vergleiche mit vorhandenen migrationsbezogenen Daten, insbesondere des Statistischen Bundesamts, anstellen. Der zweite Grund ist ein methodischer: Unsere Erhebungsmethode bestand darin, Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen zu erheben. Diese Datengrundlage ist nicht für die Erhebung von Diskriminierungs- und Gleichstellungsdaten geeignet, die Rückschlüsse auf rassistische Diskriminierung zulassen würden. Ahyoud et al. (2018) betonen nachdrücklich, dass die Erhebung solcher Daten nur über Selbstzuordnung stattfinden kann, um wiederholte rassifizierende und ethnifizierende Zuschreibungen und Kategorisierungen nicht erneut zu reproduzieren. Die Datengrundlage eignet sich aber sehr wohl für die Erhebung von Geburtsorten und anderen Daten, die wiederum eine Annäherung an die Kategorie Migrationshintergrund zulassen.

Im Rahmen unserer Erhebung von soziodemografischen Angaben aus öffentlich zugänglichen Quellen war es in den meisten Fällen nicht möglich, (den Erwerb von) Staatsangehörigkeiten von Elitenangehörigen oder ihren Eltern zu ermitteln. Aus diesem Grund wurde auf häufig öffentlich kommunizierte Daten zurückgegriffen. Dazu gehören: 1. Geburt im Ausland, 2. Besitz einer anderen/weiteren Staatsangehörigkeit als der deutschen, 3. im Ausland geborene Eltern(-teile) oder 4. ein anderweitig dokumentierter Migrationshintergrund, z. B. über öffentlich getätigte Äußerungen wie etwa „Ich bin ein Gastarbeiterkind“. Auf diese Weise wurden sowohl Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte (Nachkommen von Migrant*innen) als auch Menschen mit eigener Migrationserfahrung (Migrant*innen)

erhoben und zusammengefasst.¹¹ In den folgenden Abbildungen und Tabellen wird für Personen mit Migrationshintergrund im oben definierten Sinne die Abkürzung „mit MH“ und für Personen ohne Migrationshintergrund die Abkürzung „ohne MH“ genutzt.

3.1 Elitenangehörige mit und ohne Migrationshintergrund in der vorliegenden Studie

Personen mit Migrationshintergrund haben in den letzten umfassenden Elitenstudien nur eine untergeordnete Rolle gespielt.¹² Dies hängt auch damit zusammen, dass (nach wie vor) nur wenige Migrant*innen und ihre Nachkommen in absolute Spitzenpositionen in den Positionseliten dieses Landes aufsteigen. Wie viele Elitenangehörige haben im Erhebungszeitraum der aktuellen Elitenstudie einen Migrationshintergrund? Zunächst muss festgehalten werden, dass bei einem substanziellen Anteil der Eliten (25,7 %) keine Informationen

zur regionalen oder migrationsbezogenen Herkunft bekannt sind. Für 74,3 % des Samples hingegen liegen Herkunftsdaten vor, die Rückschlüsse auf das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds zulassen. Auf der Grundlage dieses Mindestwerts gestaltet sich die Verteilung folgendermaßen (siehe **Tabelle 3**): Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in bundesdeutschen Eliten beträgt ungefähr 6,6 % (n = 182), Menschen ohne Migrationshintergrund stellen mit 67,7 % die größte Gruppe dar, für den Rest liegen keine Herkunftsdaten vor. Unter den Frauen haben etwa 6,2 % einen Migrationshintergrund, bei den Männern sind es mit 6,8 % etwas mehr.

Tabelle 3. Personen mit und ohne Migrationshintergrund (MH) in den bundesdeutschen Eliten¹³

	Anzahl Frauen (n)	Anzahl Männer (n)	Anteil Frauen in Prozent	Anteil Männer in Prozent	gesamt	gesamt unter Ausschluss der Personen unbekannter Herkunft
<i>Personen mit MH</i>	41 (6,2%)*	141 (6,8%)	22,5%	77,5%	182 (6,6%)	
<i>Personen ohne MH</i>	448 (67,7%)	1.412 (67,7%)	24,1%	75,9%	1.860 (67,7%)	
<i>Herkunft unbekannt</i>	173 (26,1%)	533 (25,6%)	24,5%	75,5%	706 (25,7%)	
gesamt	662 (100 %)	2.086 (100 %)	24,1 %	75,9 %	2.748 (100 %)	2.042 (100 %)

➔ Grundgesamtheit: Personen, * der Wert in Klammern gibt den prozentualen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der Gruppe des jeweiligen Geschlechts bzw. insgesamt an.

¹¹ Überdies sind auch zufällig außerhalb Deutschlands geborene Personen mit eigener und elterlicher deutscher Staatsangehörigkeit inkludiert, die nach der Definition des Statistischen Bundesamts keinen Migrationshintergrund haben.

¹² Sowohl die Mannheimer als auch die Potsdamer Elitenstudie machen keine Angaben zu Ausländer*innen oder Migrant*innen in ihren Samples (Hoffmann-Lange 1992; Bürklin & Rebenstorf 1997). Bunselmeyer et al. haben 2,5 % Elitenangehörige mit Geburtsland im Ausland erhoben (Bunselmeyer et al. 2013: 22 f.). Hartmann schreibt, dass es Ausländer*innen fast nur im Sektor Wirtschaft gebe, wo sie ca. 6 % der erhobenen Eliten ausmachten (Hartmann 2013: 36 f.). Blum und Jacobs (2016) haben den Anteil ausländischer Eliten in ausgewählten Sektoren Ostdeutschlands erhoben. Studien, die sich explizit mit Migrant*innen in Führungspositionen in Politik und Verwaltung befassen, fokussieren in der Regel auf eine Führungsebene, die eher den Subeliten zugeordnet werden kann, wie beispielsweise Bundestagsabgeordnete und -kandidat*innen (Softic 2016; Wüst 2014), Ratsmitglieder (Schönwälder et al. 2011) bzw. höhere Laufbahn- und Entgeltgruppen in Landes- oder Bundesverwaltungen (Sommer & Krause-Nicolai 2014; Ette et al. 2016, 2021).

¹³ Prozentangaben wurden gerundet.

Personen, über deren regionale und migrationsbezogene Herkunft nichts bekannt ist, werden in den folgenden Abschnitten dieser Research Note in allen Analysen zu Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund aus der Grundgesamtheit ausgeschlossen. Diese verringert sich folglich und umfasst 2.042 Personen. Dies ist jeweils in einer Fußnote gekennzeichnet.

3.2 Geografische Differenzierung der Migrationshintergründe in den Eliten und in der Bevölkerung

Im Folgenden stehen zunächst die Herkunftsländer der Elitenangehörigen mit Migrationshintergrund im Fokus. Aus welchen Ländern und Weltregionen¹⁴ kommen sie bzw. ihre Eltern? Kommen sie aus den Ländern der Gastarbeiter*innen-Migration in die BRD (Türkei, Italien etc.) oder der Vertragsarbeiter*innen in die DDR (Vietnam, Mosambik etc.)? Kommen sie aus dem globalen Süden, der Europäischen Union oder aus Nordamerika? In einem zweiten Schritt sollen die Herkunftsländer und -regionen der Eliten mit Migrationshintergrund mit denen der Menschen in der Gesamtbevölkerung mit Migrationshintergrund verglichen werden.

Wie **Abbildung 2** illustriert, stammt mit knapp 80% der Löwenanteil der bundesdeutschen Eliten mit Migrationshintergrund aus der Europäischen Union oder anderen europäischen Ländern, darunter die Schweiz, die Türkei und Russland.¹⁵ Aus den USA und Kanada kommen 6% der Elitenangehörigen. Menschen mit Migrationshintergrund aus anderen Weltregionen, insbesondere aus Asien (inklusive Naher und Mittlerer Osten), Mittel- und Südamerika sowie vom afrikanischen Kontinent, stellen hingegen mit insgesamt 14% einen geringen Anteil der Elitenangehörigen mit Migrationshintergrund. Das besondere Gewicht, das dem europäischen Ausland und insbesondere der Europäischen Union in Bezug

auf den Migrationshintergrund zukommt, könnte als Hinweis auf eine „eigene europäische transnationale Migration“ (Verwiebe 2006: 301) gedeutet werden und somit als Hinweis auf die wirtschaftliche und möglicherweise auch politische und administrative Integration europäischer Staaten dienen, die eine Art transnationaler europäischer Eliten hervorbringt: So ist zu beobachten, dass 22,1% der EU-stämmigen migrantischen Eliten im Sektor Politik, 29,5% im Sektor Wirtschaft und 22,1% im Sektor Medien zu finden sind. In den anderen Sektoren macht diese Gruppe jeweils weniger als 5% aus.

Im Vergleich mit den regionalen Herkunftsländern der Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund zeigt sich eine repräsentative Diskrepanz zu den Elitenangehörigen mit Migrationshintergrund. Während 78% der Elitenangehörigen mit Migrationshintergrund aus Europa kommen, sind es in der Bevölkerung lediglich 64,9% (Statistisches Bundesamt 2020a); Elitenangehörige aus der EU-28 sind mit 57% gegenüber ihrem Anteil von 35,2% (ebd.) an der Bevölkerung mit Migrationshintergrund noch deutlicher überrepräsentiert. Dem gegenüber steht eine auffällige Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund aus Asien: Sie stellen lediglich 10% der migrantischen Eliten, wohingegen sie 21,7% der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ausmachen (ebd.). Eliten mit Migrationshintergrund in europäischen Ländern stammen dabei nicht vorwiegend aus den Ländern der Gastarbeiter*innen-Migration der 1960er-Jahre in die BRD. Beispielhaft lassen sich zwei Herkunftsländer herausgreifen: Eliten mit türkischem Migrationshintergrund stellen lediglich 7,7% der Eliten mit Migrationshintergrund, wohingegen Menschen und ihre Nachkommen aus der Türkei mit ca. 13% die größte Gruppe innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ausmachen (ebd.). Für Menschen mit österreichischem Migrationshintergrund lässt sich hingegen das Gegenteil konstatieren: Sie stellen insgesamt 11% der Eliten mit Migrationshintergrund, aber lediglich 1,6% der

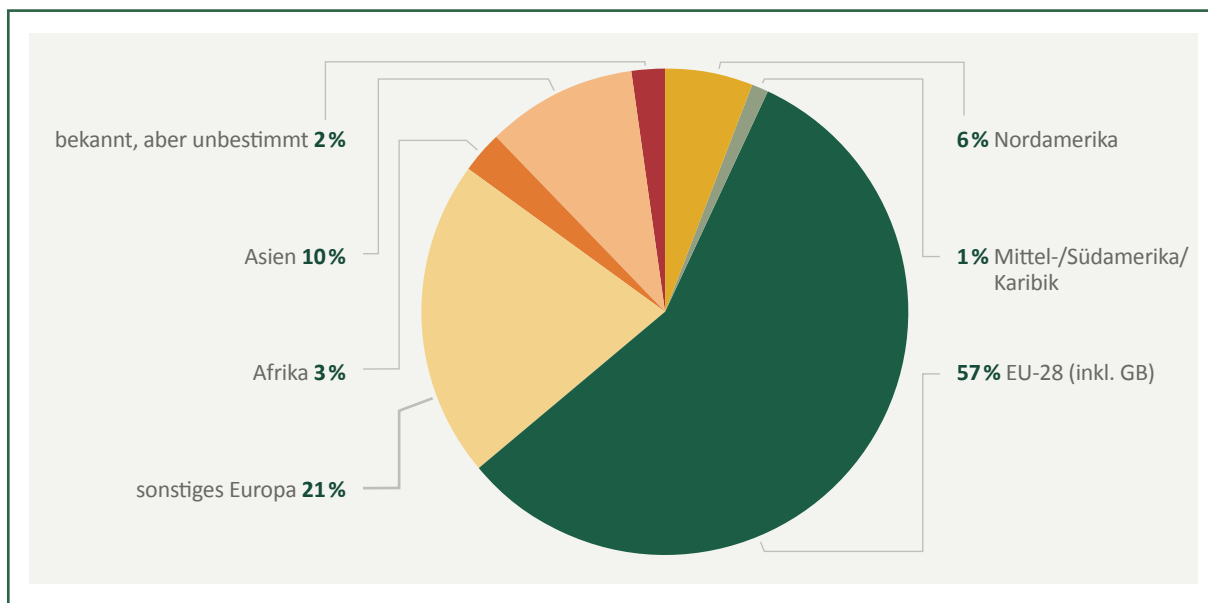
¹⁴ Um eine Anonymisierung der Herkunftsdaten sicherzustellen, wurden sie zusammengefasst und Regionen zugeordnet. Die Regionen entsprechen der Gruppierung der Herkunftsdaten der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Mikrozensus (Statistisches Bundesamt 2020c). Großbritannien wird der Europäischen Union zugeschlagen, weil das Land zum Zeitpunkt der Datenerhebung die EU noch nicht verlassen hatte (ebd.).

¹⁵ Die Zuordnung der Türkei und der Russischen Föderation zu „anderen europäischen Ländern“ erfolgt im Anschluss an die Regionalisierung des Statistischen Bundesamts, das beide Länder der Ländergruppe „sonstiges Europa“ zuordnet (vgl. Statistisches Bundesamt 2020a).

Bevölkerung mit Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2020b: 68). Die zahlenmäßig deutlich größere Gruppe der türkeistämmigen Bevölkerung Deutschlands findet sich also auffallend seltener in Elitenpositionen wieder als die vergleichsweise kleine Gruppe der österreichstämmigen Bevölkerung.

Auch andere Nachbarländer Deutschlands, darunter Polen (11,5%), die Schweiz (9,3%) und die Niederlande (8,8%), sind etwas häufiger Herkunftsländer von Elitenangehörigen als die Türkei – als bedeutendstes Herkunftsland der historischen Arbeitsmigration in die BRD.

Abbildung 2. Die Verteilung der Elitenmitglieder mit Migrationshintergrund über geografische Regionen^{16,17}



➔ Grundgesamtheit: Personen mit Migrationshintergrund (n = 182)

¹⁶ „Bekannt, aber unbestimmt“ ist ein Migrationshintergrund, wenn aus öffentlich zugänglichen Daten die eigene oder familiäre Migrationsgeschichte einer Person zweifelsfrei ermittelt werden konnte, die Herkunft aber nicht auf ein konkretes Land eingeschränkt werden konnte, weil das Land beispielsweise nicht bekannt ist.

¹⁷ Die Prozente sind in der Grafik gerundet. Die tatsächlichen Prozentsätze sind wie folgt: Nordamerika: 6,04%; Mittel-/Südamerika/Karibik: 0,55%; EU-28 (inkl. GB): 57,14%; sonstiges Europa: 20,88%; Afrika: 3,30%; Asien: 9,89%; bekannt, aber unbestimmt: 2,20%.

4. Verteilung der Geschlechter über die Sektoren

Entsprechend der aus früheren Elitenstudien bekannten Verteilung der Geschlechter über verschiedene Sektoren variiert auch der vergleichsweise hohe Frauenanteil in den bundesdeutschen Eliten heutzutage über die verschiedenen Sektoren hinweg, wie **Tabelle 4** illustriert. Im Vergleich der Geschlechterratio zwischen den Sektoren zeigt sich, dass es „Spitzenreiter“ wie die Justiz, die Zivilgesellschaft und die Politik mit einem Frauenanteil von jeweils mehr als 30% gibt. Das „Mittelfeld“ in der geschlechtergerechten Besetzung von Führungsposi-

tionen führt die Verwaltung mit einem Frauenanteil von rund 29% an, doch auch die Sektoren Medien, Kultur und Wissenschaft können einen Frauenanteil von über 20% aufweisen. In den Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden sowie in der Religion beträgt der Frauenanteil über 10%. Schlusslichter sind die „Herrenclubs“ mit einem Frauenanteil von unter 10%, darunter die Wirtschaft, die Sicherheit und als Nachhut das Militär mit keiner einzigen Frau in einer Führungsposition.

Tabelle 4. Verteilung der Positionen über die Sektoren nach Geschlecht und Herkunft¹⁸

Sektor				davon:				
	Frauen	Männer	gesamt Frauen/Männer	Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Männer mit MH	Männer ohne MH	gesamt Frauen/Männer mit/ohne MH
Politik	31,9%	68,1%	708 (100%)	1,9%	30,1%	5,0%	63,0%	697** (100%)
Wirtschaft	6,6%	93,4%	516 (100%)	1,4%	3,3%	12,0%	83,3%	366 (100%)
Verwaltung	29,3%	70,7%	553 (100%)	1,7%	23,4%	2,8%	72,1%	355 (100%)
Wissenschaft	20,6%	79,4%	165 (100%)	2,2%	17,2%	6,7%	73,9%	134 (100%)
Gewerkschaften	19,6%	80,4%	46 (100%)	0,0%	23,5%	2,9%	73,5%	34 (100%)
Justiz	34,4%	65,6%	218 (100%)	0,6%	34,2%	1,3%	63,9%	158 (100%)
Militär	0%	100%	70 (100%)	0,0%	0,0%	2,0%	98,0%	49 (100%)
Sicherheit	6,3%	93,8%	80 (100%)	0,0%	8,2%	2,0%	89,8%	49 (100%)
Medien	23,9%	76,1%	335 (100%)	4,2%	22,3%	11,3%	62,2%	238 (100%)
Kultur	26,0%	74,0%	96 (100%)	3,4%	27,1%	16,9%	52,5%	59 (100%)
Zivilgesellschaft	32,7%	67,3%	168 (100%)	4,3%	22,3%	9,6%	63,8%	94 (100%)
Religion	10,4%	89,6%	67 (100%)	1,6%	8,2%	19,7%	70,5%	61 (100%)
gesamt	23,6%*	76,4%*	3.022 (100%)	2,0%	21,3%	7,0%	69,7%	2.294 (100%)

➔ Grundgesamtheit: Positionen; *durchschnittlicher prozentualer Anteil der Gruppe an den Eliten über alle Sektoren hinweg; **quantitative Unterschiede zwischen der Gesamtzahl von Frauen und Männern und der Gesamtzahl von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund bedingen sich durch die Anzahl an Fällen, bei denen zwar das Geschlecht, nicht aber die Herkunft bekannt ist. Siehe **Tabelle 3**: Für 25,7% der Frauen und Männer liegen keine Informationen zur regionalen oder migrationsbezogenen Herkunft vor.

¹⁸ Alle differenziellen Aussagen zum Geschlecht und/oder Migrationshintergrund beruhen auf öffentlich zugänglichen Daten.

Im Hinblick auf die Unterschiede der Frauenanteile in den verschiedenen Sektoren scheint nach wie vor die Einschätzung zu gelten, die bereits Hartmann (2013) gegeben hat:

Frauen waren und sind bislang nur dort wirklich erfolgreich beim Zugang zu Elitepositionen, wo es (explizite oder implizite) Quotenregelungen gab oder noch gibt. Das gilt für die Politik und die von ihr direkt beeinflussten Sektoren wie die Justiz, die öffentlich-rechtlichen Fernsehsender und (in geringerem Umfang) die Verwaltung, aber auch für die Kirchen und die Gewerkschaften. Wo man es, wie in der Wirtschaft oder den privaten Printmedien, bei freiwilligen Vereinbarungen belassen hat, sind bislang kaum Veränderungen feststellbar. (Hartmann 2013: 41; vgl. auch Schnapp 1997: 95)¹⁹

Auch in der aktuellen Elitenstudie ist der Frauenanteil in jenen (öffentlichen) Sektoren vergleichsweise hoch, in denen Ämter und Positionen nach repräsentativen Kriterien, durch direkte Wahlen besetzt bzw. mittels Quotenregelungen und anderen Gleichstellungsstrategien gesteuert werden: Politik und Verwaltung, Justiz und Zivilgesellschaft. Den Gegenpol mit dem geringsten Frauenanteil bilden die Privatwirtschaft und die beiden traditionell männlich geprägten Sektoren Sicherheit und Militär, in denen trotz ihrer allmählichen Öffnung für Frauen weiterhin nahezu ausschließlich Männer Führungspositionen bekleiden. Für diesen Unterschied, den bereits frühere Studien auch im internationalen Kontext aufgezeigt haben (vgl. Barrett 1996; Miller 2004; Rubery 2013), liegen neben direkten Gleichstellungsinstrumenten noch weitere Gründe wie z. B. unterschiedliche vergeschlechtlichte Anreizstrukturen wie familienfreundliche Arbeitszeitregelungen und Benefits wie Teilzeillösungen und Kinderbetreuung im öffentlichen Sektor vor (Connell 2006; Feeney & Stritch

2019; Lanfranchi & Narcy 2013). Die Zahlen zeigen allerdings auch, dass es selbst in den Sektoren mit vergleichsweise hoher deskriptiver Repräsentation von Frauen noch ein langer Weg zur Parität ist – was vor allem vor dem Hintergrund, dass Frauen unter den Auszubildenden und Angestellten in den jeweiligen Bereichen des öffentlichen wie des privaten Sektors häufig die Mehrheit darstellen, ein Befund ist, der Aufmerksamkeit verdient. So zeigt Fröhlich (2014) für verschiedene Zweige der zu den Sektoren Medien und Kultur gehörenden deutschen Buchbranche auf, dass mehr als 80% der Auszubildenden Frauen sind, während aber nur knapp 25% der Frauen Führungspositionen erreichen – bei den Männern ist es mit etwa 46% fast die Hälfte.²⁰

Bei der Betrachtung des Verhältnisses der Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund über die einzelnen Sektoren hinweg (siehe [Tabelle 4](#)) fällt zunächst auf, dass Männer ohne Migrationshintergrund ohne Ausnahme die größte Gruppe darstellen, Frauen mit Migrationshintergrund stets die kleinste Gruppe ausmachen und in mehreren Sektoren wie den Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden, Militär und Sicherheit²¹ überhaupt nicht vertreten sind. Da Frauen über alle Sektoren hinweg einen geringeren Anteil an Elitepositionen innehaben als Männer und dasselbe für Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund gilt, mag dieser Befund nicht überraschen – gleichwohl illustriert er doch das Ausmaß intersektionaler Repräsentationsdefizite bei Menschen aufgrund ihres weiblichen Geschlechts und ihres Migrationshintergrunds. Das Frausein scheint nicht der alleinige Faktor zu sein, wie die höheren Zahlen nichtmigrantischer Frauen in Führungspositionen zeigen, der Migrationshintergrund allein ist es auch nicht, da die Zahlen migrantischer Männer durchweg höher sind als die migrantischer Frauen und überdies Männer mit

¹⁹ Im Gegensatz zu unserer Erhebung hat Hartmann ein deutlich exklusiveres Sample an absoluten Spitzenpositionen erhoben, was sich mithin auf die Geschlechterratio in den Sektoren auswirkt (Hartmann 2013: 30 f.).

²⁰ Ähnlich stellt es sich für Menschen mit Migrationshintergrund dar: Auch diese sind unter den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung besser repräsentiert als in den Führungspositionen. Vgl. Sommer und Krause-Nicolai (2014) für die Bremische Verwaltung und Ette et al. (2016) für die Bundesverwaltung.

²¹ Es gibt beim Bundesamt für Verfassungsschutz mit Felor Badenberg seit April 2020 eine Abteilungsleiterin mit Migrationshintergrund. Diese Ernennung erfolgte nach dem Ende des Erhebungszeitraums für die vorliegende Studie (31.03.2019) und konnte daher nicht berücksichtigt werden. Auch in den anderen genannten Bereichen haben Frauen in der Vergangenheit Führungspositionen erlangt, werden jedoch aufgrund des Erhebungszeitraums und/oder der Definition von Positionseliten von der vorliegenden Datenerhebung nicht erfasst.

Migrationshintergrund in jedem Sektor mindestens eine Führungsposition innehaben, während dies bei Frauen mit Migrationshintergrund in mehreren Sektoren nicht der Fall ist. Erst die Überschneidung beider Kategorien führt zu signifikant geringeren Anteilen an Führungspositionen und somit zu weniger Einfluss und Macht.

Neben diesem Befund stechen insbesondere jene Sektoren ins Auge, in denen das männliche Geschlecht ein besonders wichtiger Faktor zu sein scheint, um eine Führungsposition zu bekleiden. In den meisten Sektoren zeichnet sich eine klare Struktur ab: Menschen ohne Migrationshintergrund stellen die größte Gruppe dar, wobei Männer in dieser Gruppe deutlich überwiegen. Ihnen folgt die Gruppe der Frauen ohne Migrationshintergrund, während Menschen mit Migrationshintergrund die kleinste Gruppe ausmachen, wobei der Anteil der Männer auch hier der größte ist. Es gibt drei Ausnahmen von diesem Schema: In den Sektoren Wirtschaft, Militär und Religion scheint das Geschlecht gegenüber der Herkunft zu dominieren, da hier der Anteil von Männern mit Migrationshintergrund größer ist als der von Frauen ohne Migrationshintergrund.

Vor diesem Hintergrund lohnt sich ein genauerer Blick in die einzelnen gesellschaftlichen Teilbereiche, um die variierenden (intersektionalen) Frauenanteile zu erklären. Im folgenden Abschnitt widmen wir uns den vier Sektoren mit dem höchsten Frauenanteil, um die Geschlechterverhältnisse sowie das Verhältnis von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund aufzuzeigen. Die Auswahl fällt auf diese Sektoren, da hier ein Frauenanteil von rund 30% oder mehr erreicht wird und somit die Fallzahl der vertretenen Frauen in diesen Bereichen groß genug ist, um Zufallsbefunde und Ausreißer ausschließen zu können. Es handelt sich um die Sektoren Justiz, Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung.

4.1 Justiz

Die Justiz ist mit 34,4% Frauen in Spitzenpositionen der Sektor mit dem höchsten Frauenanteil in unserer Erhebung. Wie [Tabelle 5](#) zeigt, sind von den 218 Positionen auf Bundes- und Länderebene

im Sektor, für deren Inhaber*innen das Geschlecht ermittelt werden konnte, 75 mit Frauen besetzt. Dabei zeichnet sich die Tendenz ab, dass Frauen auf Länderebene noch einmal deutlich häufiger vertreten sind als auf Bundesebene – mit durchschnittlich 38,8% Frauenanteil an den Oberlandesgerichten und durchschnittlich 33,1% Frauenanteil in den höchsten Positionen der Bundesgerichte. Gleichwohl lässt sich keine durchgehende Häufung in niedrigeren Positionen konstatieren. Zwar gibt es an den Bundesgerichten häufiger stellvertretende Vorsitzende Richterinnen in den Senaten als Richter, bei den (Vize-)Präsident*innen dieser Gerichte ist das Verhältnis hingegen umgekehrt. Das Gleiche gilt für die Oberlandesgerichte, an denen Frauen und Männer in etwa zu gleichen Teilen Präsident*innen und Vizepräsident*innen sind.

Im Vergleich zu den Daten von Hartmann aus dem Jahr 2012 – weder die Mannheimer noch die Potsdamer Elitenstudien haben den Frauenanteil im Sektor Justiz separat ausgewiesen – ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in den höchsten Positionen der Bundesjustiz zu verzeichnen. Während der Frauenanteil unter den Präsident*innen, Vizepräsident*innen und Vorsitzenden Richter*innen der Senate an Bundesgerichten sowie dem Generalbundesanwalt 2012 bei 18,2% lag (Hartmann 2013: 230), hat er sich an den Bundesgerichten allgemein mittlerweile auf 33,1% erhöht. Auch am Bundesverfassungsgericht hat sich seither etwas getan: Stellten damals Frauen 30% der Bundesverfassungsrichter*innen (ebd.: 39), erfasst die aktuelle Studie 50% Frauen in beiden Senaten des Gerichts. Im Sektor Justiz ist der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund deutlich geringer als der von Männern mit Migrationshintergrund. Eine Ausnahme stellt das Bundesverfassungsgericht dar, an dem eine Frau mit Migrationshintergrund, aber kein Mann mit Migrationshintergrund als Verfassungsrichter*in arbeitet.

Für die vergleichsweise hohe Repräsentation von Frauen (ohne Migrationshintergrund) im Sektor Justiz sind zwei Faktoren zu nennen, die mit großer Wahrscheinlichkeit starken Einfluss auf den Frauenanteil haben: die Gleichstellungsgesetzgebung (siehe [Box 5](#), S. 19) und die Art und Weise, wie die Rekrutierung in diesem Sektor verläuft.

Tabelle 5. Berichteter Frauenanteil in der Justiz: Die Verteilung der Geschlechter über die Subsektoren

Sub- sektor	Positions- typus				davon:				
		Frauen	Männer	gesamt	Frau- en mit MH	Frauen ohne MH	Män- ner mit MH	Män- ner ohne MH	Anteil des Positions- typus am Subsektor
Bundes- gerichte	Präsident*in	33,3%	66,7%	6 (100%)	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	3,6%
	Vizepräsi- dent*in	20,0%	80,0%	5 (100%)	0,0%	0,0%	0,0%	100%	3,0%
	Vorsitzen- de*r des Senats	28,6%	71,4%	70 (100%)	0,0%	29,5%	3,3%	67,2%	41,4%
	Stellv. Vorsit- zende*r des Senats	35,1%	64,9%	74 (100%)	0,0%	37,5%	0,0%	62,5%	43,8%
	Richter*in (am Bundes- verfassungs- gericht ²²)	50,0%	50,0%	14 (100%)	7,1%	42,9%	0,0%	50,0%	8,3%
	gesamt	33,1%	66,9%	169 (100%)	0,8%	33,1%	1,5%	64,7%	100%
Ober- landes- gerichte	Präsident*in	39,1%	60,9%	23 (100%)	0,0%	35,3%	0,0%	64,7%	46,9%
	Vizepräsi- dent*in	38,5%	61,5%	26 (100%)	0,0%	50,5%	0,0%	50,5%	53,1%
	gesamt	38,8%	61,2%	49 (100%)	0,0%	40,0%	0,0%	60,0%	100%
gesamt		34,4%	65,6%	218 (100%)	0,6%	34,2%	1,3%	63,9%	100% (n = 218)

➔ Grundgesamtheit: Positionen

Bundesgerichte fallen – wie andere Dienststellen und Unternehmen des Bundes – in den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleig), das im Jahr 2015 in Kraft trat. Auf Länderebene wird die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Gerichte durch entsprechende Gesetzgebungen der Länder geregelt. Die tatsächliche Wirksamkeit von Gleichstellungsgesetzen wie dem BGleig wird allerdings kritisch eingeschätzt. Schimeta betont in

diesem Zusammenhang: „[D]ie differenzierte Betrachtung zeigt, dass der Anstieg des Frauenanteils segregiert nach unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Laufbahnen erfolgt und somit die strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auch im öffentlichen Sektor weiterhin fortbestehen“ (Schimeta 2012: 51). Ein weiterer Faktor, der sich im Zusammenhang mit Gleichstellungsmaßnahmen nennen lässt, ist die Praxis der Wahl von Bundesrich-

²² Bei den Bundesgerichten wurde im Fall von Personen, die mehrere Elitenpositionen gleichzeitig innehaben, die sich direkt voneinander ableiten, nur die jeweils höchste Position kodiert. Daher sind z. B. im Bundesverfassungsgericht 14 statt 16 einfache Richter*innen erfasst, da zwei Richter*innen gleichzeitig das Amt des Präsidenten bzw. der Präsidentin und des Vizepräsidenten bzw. der Vizepräsidentin sowie der*des Vorsitzenden des Ersten und Zweitens Senats innehaben. Da diese Funktionen nicht voneinander zu trennen sind, wurde das jeweils höchste Amt, in diesem Fall die (Vize-)Präsidenschaft, kodiert (vgl. Heger & Vogel 2020).

➔ Box 5: Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Das „Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes“, kurz Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes. Es wurde im Jahr 2015 verabschiedet und baut auf seinem Vorgänger, dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz aus dem Jahr 2001 auf. Schimeta weist allerdings darauf hin, dass Gleichstellungsbestrebungen im öffentlichen Dienst bis in die 1970er-Jahre zurückreichen und ab den 1990er-Jahren in allen Bundesländern Gesetzesgrundlagen geschaffen wurden (Schimeta 2012: 47). Als Ziel wird in Paragraph 1 des Gesetzes formuliert: „1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, 2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie 3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern“ (BGleiG 2015). Paragraph 2 Absatz 2 schreibt fest, dass „[s]trukturelle Benachteiligungen von Frauen [...] durch deren gezielte Förderung zu beheben [sind]“ (BGleiG 2015). Das BGleiG sieht zudem regelmäßige Berichte über die Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden, den jährlich erscheinenden Gleichstellungsindex (vgl. Meißner 2021), vor. Aus ihm lassen sich Informationen über Frauen in Führungspositionen und Leitungsfunktionen in der Bundesverwaltung entnehmen. Ein weiteres relevantes Gesetz, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bund fördert, ist das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG).

ter*innen durch „Richterwahlausschüsse“. Diese sind unter anderem mit Politiker*innen besetzt, die sich mitunter in ihren Vorschlägen und Wahlentscheidungen an Gleichstellungsrichtlinien wie dem BGleiG orientieren und implizite oder explizite Quotenstrategien verfolgen.²³

Ein weiterer Faktor für diese Entwicklung ist möglicherweise in der sektorspezifischen Rekrutierung zu sehen. Anders als in den Sektoren Politik, Medien, Kultur oder Zivilgesellschaft sind Karrieren in der Justiz vergleichsweise stark standardisiert. Voraussetzung für den Aufstieg in alle von uns erhobenen Elitenpositionen in diesem Sektor ist die „Befähigung zum Richteramt“. Diese setzt mindestens ein Jura-Studium und dessen Abschluss mit dem ersten und zweiten Staatsexamen voraus. Weil der Zugang in die Spitzenpositionen der Justiz derart durch die Ausbildung vorstrukturiert ist, liegt es nahe, Ursachen für die vergleichsweise hohe Frauenquote auch in der

Ausbildung zu suchen. Da dies im Rahmen dieser Auswertung nicht geleistet werden kann, müssen an dieser Stelle einige Hinweise genügen. Hartmann, der in einer Elitenstudie alle in den Ingenieurs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften Promovierten der Jahrgänge 1955, 1965, 1975 und 1985 untersucht hat, konstatiert in einer Fußnote, dass der „Anteil der Frauen in den untersuchten Promoviertenkohorten unter 5% liegt und sie in den Führungspositionen praktisch nicht vertreten sind“ (Hartmann 2002: 47). Seitdem sind über 35 Jahre vergangen und neue Studierenden- und Promovierendenkohorten hatten die Gelegenheit, in Elitenpositionen aufzusteigen. Schultz nennt für die alten Bundesländer im Jahr 1990 einen Anteil von 17,18% Frauen unter den Jura-Promovierten und für das Jahr 1997 einen Anteil von knapp 24,5% Frauen (Schultz 2003: 278). Aktuelle Absolvent*innenstatistiken des Bundesamts für Justiz für das Jahr 2018 zeigen, dass mit 57% der Absolvent*innen mittlerweile mehr Frauen als Män-

²³ Dabei gibt es anhaltende Kritik vom Deutschen Juristinnenbund (djb), der eine paritätische Besetzung der Bundesrichter*innenposten fordert (2020).

ner eine erfolgreiche zweite juristische Staatsprüfung ablegen (Bundesamt für Justiz 2020) und damit die „Befähigung zum Richteramt“ erlangen. Schultz weist zudem darauf hin, dass sich mehr Frauen auf Stellen in der Justiz bewerben, Männer hingegen Anwaltskarrieren bevorzugten (Schultz 2003: 280). Darüber hinaus betont sie, dass die Justiz im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie viele Vorteile gegenüber anderen Berufsfeldern für Jurist*innen bietet und deshalb für Frauen besonders attraktiv sei (ebd.: 281).

4.2 Zivilgesellschaft

Der Sektor Zivilgesellschaft sticht durch seinen hohen Anteil an Frauen unter den Vorsitzenden, Präsident*innen und deren Vertretungen, Geschäftsführungen und Generalsekretär*innen hervor. Von den 168 erhobenen Positionen im Sektor Zivilgesellschaft haben Frauen 55 Positionen inne, das bedeutet, dass ein relativer Frauenanteil von knapp 33% an den zivilgesellschaftlichen Elitenpositionen zu verzeichnen ist. Der absolute Frauenanteil ist mit 55 Positionen zwar nicht so hoch wie in der Politik oder in der Verwaltung, dies hängt jedoch auch mit der vergleichsweise niedrigen Anzahl an erhobenen Führungspositionen in diesem Bereich zusammen. Für das Verständnis der relativ hohen deskriptiven Repräsentation von Frauen ohne und mit Migrationshintergrund in diesem Sektor ist es hilfreich, neben der oben beschriebenen strukturellen Beschaffenheit des öffentlichen Sektors (Lanfranchi & Narcy 2013) drei weitere Faktoren zu berücksichtigen: das Erhebungsschema für diesen Sektor, die erheblichen Unterschiede im Hinblick auf die Gestaltungs- und Handlungsmacht der einzelnen Teilbereiche des Sektors und die verschiedenen thematischen Handlungsfelder der erhobenen Organisationen. Erstens unterscheidet sich das Erhebungsschema in diesem Bereich deutlich von thematisch und hierarchisch weniger vielfältigen Sektoren wie der Politik oder dem Militär. Dies führt zum zweiten und zum dritten Punkt: Zusammenhängend mit dem Erhebungsschema ist zum einen die Varianz in der Reichweite der

Gestaltungs- und Handlungsmacht einzelner Teilbereiche des Sektors zu betrachten und sind zum anderen die thematischen Handlungsfelder der erhobenen Organisationen in diesem Sektor in die Analyse einzubeziehen.

Während sich frühere Elitenstudien darauf beschränkten, im Sektor Zivilgesellschaft wenige Spitzenpositionen z. B. in den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege oder in einer kleinen Auswahl von Umweltverbänden und wenigen anderen „Organisationen der neuen sozialen Bewegung“ zu erheben (Hartmann 2013: 31; Machatzke 1997: 61 f.), liegt der aktuellen Elitenstudie ein umfassenderer Ansatz zugrunde: Sie verfolgt das Ziel, nicht nur die (wirtschaftlich) größten Player im Feld zu untersuchen, sondern auch die Breite der Handlungs- und Einflussfelder zivilgesellschaftlicher Organisationen abzubilden (Heger & Vogel 2020). Diese Erhebungskriterien haben zu einer inhaltlichen, aber auch (identitäts-)politischen Diversität des Samples geführt. So wurden beispielsweise Organisationen in den Feldern Antidiskriminierung und Rassismus sowie Geschlecht und Frauen(-rechte) bzw. Männer(-rechte) erhoben, um nur zwei Felder zu benennen. Bei der Einordnung der Ergebnisse ist also zu berücksichtigen, dass die Diversität der Handlungsfelder im Sample womöglich mit der „Diversity“ im Hinblick auf das Geschlecht und die Herkunft der erhobenen Personen, die höchste Spitzenpositionen in diesen Organisationen besetzen, zusammenhängt. Dies muss bei der Einordnung der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Eine weitere Besonderheit dieses Sektors, die es zu beachten gilt, ist, dass die Gestaltungsmacht der erhobenen zivilgesellschaftlichen Organisationen im Hinblick auf gesamtgesellschaftliche Entscheidungen und Entwicklungen sehr stark variiert. Während die einen öffentliche Debatten prägen und über Diskursmacht und Sichtbarkeit Einfluss auf weite Teile der Gesellschaft nehmen, verfügen andere Organisationen dieses Sektors zudem über wirtschaftliche Macht. Beispielhaft für Letztere können die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege genannt werden.²⁴ Sie sind freigemeinnützig organisiert

²⁴ Dazu zählen die Arbeiterwohlfahrt (AWO), der Deutsche Caritasverband (DCV), der Paritätische Gesamtverband (Der Paritätische), das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Diakonie Deutschland – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST), für die jeweils zwei Spitzenpositionen erhoben wurden.

und werden als Teil des Sozialstaats der Bundesrepublik Deutschland tätig, wobei ihre Vorsitzenden Verantwortung für rund 119.000 Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege übernehmen, in denen ca. 1,9 Millionen hauptamtliche Mitarbeitende beschäftigt und weitere geschätzte 3 Millionen Ehrenamtliche tätig sind (BAGFW 2019). Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sind also nicht nur eine zentrale Säule des Sozialstaats, sie sind auch bedeutende Arbeitgeber und Dienstleister auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene. Auf der anderen Seite finden sich wesentlich kleinere Organisationen, darunter beispielsweise die Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen, der Deutsche Frauenrat, der Deutsche Juristinnenbund, der Deutsche Pflegerat, der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland oder Terre des Femmes. Diese Organisationen sind zwar zentrale Akteure und Interessenvertretungen in ihren Aktionsfeldern und üben darüber hinaus einen signifikanten Einfluss auf gesamtgesellschaftliche und politische Diskurse und Entscheidungsfindungsprozesse aus, haben aber bei Weitem nicht den (auch wirtschaftlichen) Einfluss, den etwa die Freie Wohlfahrtspflege hat.

Diese unterschiedlichen Möglichkeiten der gesellschaftlichen Einflussnahme und Reichweite bilden sich auch in der Geschlechterratio der Spitzenpositionen in diesen Teilbereichen ab: Von den 12 erhobenen Spitzenpositionen in den 6 Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege²⁵ sind lediglich 2 Positionen (16,7%) mit Frauen besetzt. Für jene Organisationen mit weniger haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden fällt zudem auf, dass Frauen vor allem in bestimmten – zum Teil weiblich konnotierten – Handlungsfeldern Spitzenpositionen einnehmen. So finden sich die größten Frauenanteile in Führungspositionen in zivilgesellschaftlichen Organisationen mit den Handlungsschwerpunkten „Forschung/Wissenschaft“

(66,7% Frauen), „Geschlecht/Frauenrechte“ (100% Frauen), „Familie/Kinder/Jugend“ (60% Frauen) und „Selbsthilfe“ (66,7% Frauen). Es ist also festzuhalten, dass die zivilgesellschaftlichen Organisationen einen vergleichsweise hohen Frauenanteil in ihren Führungspositionen vorweisen können. Aufgrund der beträchtlichen gesamtgesellschaftlichen Machtunterschiede zwischen den erhobenen Organisationen im Sektor kann jedoch weder von deskriptiver noch von symbolischer und/oder substanzieller Repräsentation²⁶ der Frauen die Rede sein, weil Frauen vornehmlich Führungspositionen in kleineren Organisationen mit geringerem gesamtgesellschaftlichem und wirtschaftlichem Einfluss bekleiden.

Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Sektor Zivilgesellschaft beträgt 13,6% (Vogel & Zajak 2020: 13). Damit findet sich der Sektor im Mittelfeld hinter den Sektoren Religion, Kultur, Medien und Wirtschaft an fünfter Stelle. Für die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund ist die Zivilgesellschaft sogar Spitzenreiter: In keinem Sektor finden sich so viele weibliche Elitenangehörige mit Migrationshintergrund wie hier, ihr Anteil liegt in diesem Sektor bei 4,2% der erhobenen Personen. Zu berücksichtigen bleibt allerdings, dass auch dieses Ergebnis ebenso wie der allgemein hohe Frauenanteil mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die Stichprobe der Organisationen zurückzuführen ist, die aus den genannten Gründen sehr divers ausfiel.

4.3 Politik

Der Sektor Politik ist in der aktuellen Elitenstudie wie auch in früheren Elitenstudien der umfangreichste, was die Anzahl der erhobenen Positionen anbelangt: Mit 708 erhobenen Positionen vereint dieser Sektor einen Großteil der bundesdeutschen Spitzenpositionen auf sich (siehe [Tabelle 6](#), S. 23). Entsprechend groß ist auch seine Bedeutung für den Frauenanteil

²⁵ Vgl. auch Hartmann, der auf der Grundlage eines sehr exklusiven Samples von absoluten Spitzenpositionen eine relativ starke Repräsentation von Frauen im „Bereich der gesellschaftlichen Organisationen (Sport- und Umweltverbände sowie der Kulturrat)“ konstatiert (Hartmann 2013: 40), allerdings für die Wohlfahrtsverbände, die ebenfalls in den Sektor Zivilgesellschaft/NGOs fallen, keine einzige Frau in einer Spitzenposition erhoben hat (ebd.: 230).

²⁶ Zur Erläuterung der verschiedenen Dimensionen von Repräsentation sei die Taxonomie von Pitkin (1967) empfohlen: Während „autorisierte“ Repräsentation für die gesetzliche Ermächtigung steht, für eine andere Person zu handeln (beispielsweise durch eine Vollmacht oder auch eine Wahl), meint „deskriptive“ Repräsentation die Vertretung einer Gruppe anhand eines (oder mehrerer) gemeinsamer Merkmale wie Geschlecht oder Klasse; mit „symbolischer“ Repräsentation ist die Repräsentation einer Idee gemeint und „substanzielle“ Repräsentation umschreibt das konkrete Handeln für und im Interesse der Repräsentierten.

in Spitzenpositionen: 226 Positionen sind mit Frauen besetzt. Im Vergleich zu den Männern bekleiden Frauen im Sektor Politik etwa 32 % der Spitzenpositionen. Die Politik, die auf dieser Skala hinter Justiz und Zivilgesellschaft auf Platz drei rangiert, ist somit nicht mehr der unangefochtene Spitzenreiter, der sie in früheren Elitenstudien war, weist aber dennoch einen vergleichsweise hohen Frauenanteil auf.

Ein wesentlicher Faktor für den im Vergleich zu anderen Sektoren hohen Frauenanteil in Spitzenpositionen der Politik ist die „positive Diskriminierung“ von Frauen in Form von expliziten oder direkten parteiinternen Quoten- bzw. Paritätsregelungen für Wahllisten, Mandate und Ämter. Während Bündnis90/Die Grünen und die Linkspartei paritätische Regelungen aufgestellt haben, sieht die SPD eine Quote von mindestens 40% Frauen vor; CDU, CSU, FDP und AfD hingegen haben bislang keine verbindlichen Quoten für Frauen eingeführt (Gruber 2009; Lukoschat et al. 2019).²⁷ Parteiinterne Quoten wurden bereits in früheren Elitenstudien als hauptursächlich für den hohen Frauenanteil in der Politik genannt (Bürklin & Rebenstorf 1997; Höhne 2020). Und tatsächlich zeigt sich auch aktuell, dass der politische Teilbereich mit dem größten Frauenanteil von 36,2% der Subsektor der Parteien ist, obgleich Frauen in der Parteienlandschaft insgesamt unterrepräsentiert sind (Kintz 2011; Statistisches Bundesamt 2021).

Zu den Positionen, für deren Besetzung die Parteien und mit ihnen die parteiinternen Frauenquoten überdies eine Rolle spielen (können), gehören die Posten auf Bundes- und Landesebene in der Legislative, da das zu wählende und im Nachgang der Wahl auf die verschiedenen Posten zu verteilende Personal größtenteils durch die Parteien vorselegiert wird: So waren im 19. Deutschen Bundestag beispielsweise nur 8 Abgeordnete fraktionslos. Der Frauenanteil unter den auf Bundesebene erhobenen Mitgliedern der Legislative, was die Positionen im Bundestagspräsidium, die Ausschussvorsitzenden und ihre Stellvertreter*innen sowie die Fraktionsvorsitzenden, -vorstände und parlamentarischen Geschäftsführer*innen einschließt, beträgt 31,5%, auf Landesebene sind es mit 28,4% etwas weniger Frauen.

Der Subsektor der Exekutive, der die Bundes- und Landesregierungen umfasst, weist einen Frauenanteil von 34,7% auf. Wenn auch mit 2 Frauen von 16 regierenden Ministerpräsident*innen nur 12,5% der Regierungschef*innen der Länder weiblich sind, so korrigiert sich dieser Anteil bei den Mitgliedern der Bundes- und der Landesregierungen doch deutlich nach oben. Auch die europäischen Führungspositionen im Bereich der Politik weisen mit 31,6% einen – im Vergleich mit anderen Bereichen – relativ hohen Frauenanteil auf.

Bemerkenswert gering ist der Frauenanteil bei den Elitenpositionen allerdings auf kommunaler Ebene: Unter den Landrät*innen und Bürgermeister*innen in Landkreisen und Städten mit mehr als 500.000 Einwohner*innen und den (stellvertretenden) Vorsitzenden kommunaler Spitzenverbände beträgt der Frauenanteil lediglich 5,9%. Der Bereich der Kommunalpolitik fällt im Sektor Politik mit seinem geringen Frauenanteil besonders negativ auf und mag als empirisches Gegenargument für die These dienen, für Frauen sei der Aufstieg in Spitzenpositionen auf der kommunalen Ebene deutlich leichter als auf Landes- oder Bundesebene. Etwa 17% der regierenden Bürgermeister*innen in deutschen Städten mit mehr als 100.000 Einwohner*innen sind parteilos, dieser Positionstypus stellt sich daher als wesentlich unabhängiger von der Parteipolitik dar als alle anderen im Bereich der Politik erhobenen Positionstypen, vor allem im Unterschied zum Subsektor der Parteien mit dem größten Frauenanteil. Vor diesem Hintergrund kann der geringe Frauenanteil auf der kommunalen Ebene als Anhaltspunkt für die Wirksamkeit von Quoten dienen. So führen auch Fortin-Rittberger et al. (2019) die schlechtere Performanz linker Parteien auf kommunaler Ebene als Grund für diesen Befund an: Da links-progressive Parteien deutlich öfter mit Geschlechterquoten arbeiten als rechtskonservative und auf kommunaler Ebene häufig schlechter abschneiden, führt dies zu einem geringeren Frauenanteil in Führungspositionen.

Insbesondere hinsichtlich der legislativen Rekrutierungsprozesse spielen neben parteiinternen Regelungen wie (Frauen-)Quoten auch andere Faktoren wie

²⁷ Die CDU hat seit 1996 ein Frauenquorum von 30% für Parteiämter und öffentliche Mandate. Die Datenerhebung war abgeschlossen, bevor in CDU/CSU und FDP parteiinterne Debatten zu Quotenregelungen oder Zielvereinbarungen angestoßen wurden.

Tabelle 6. Berichteter Frauenanteil in der Politik: Die Verteilung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund über die Subsektoren^{28,29}

Subsektor	Frauen	Männer	gesamt	davon:				Anteil des Subsektors am Sektor
				Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Männer mit MH	Männer ohne MH	
Bundespräsident	0,0%	100%	1 (100%)	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,1%
Exekutive	34,7%	65,3%	222 (100%)	0,9%	33,9%	3,6%	61,5%	31,4%
Legislative Bund	31,5%	68,5%	149 (100%)	3,4%	28,2%	2,7%	65,8%	21,0%
Legislative Land	28,4%	71,6%	109 (100%)	1,8%	26,6%	6,4%	65,1%	15,4%
Parteien	36,2%	63,8%	174 (100%)	1,8%	34,3%	7,7%	56,2%	24,6%
Kommunalpolitik	5,9%	94,1%	34 (100%)	0,0%	6,1%	6,1%	87,9%	4,8%
EU-Politik	31,6%	68,4%	19 (100%)	6,7%	26,7%	6,7%	60,0%	2,7%
gesamt	31,9%	68,1%	708 (100%)	1,9%	30,1%	5,0%	63,0%	(100%)

➔ Grundgesamtheit: Positionen

Opportunitätsstrukturen, innerparteiliche Gatekeeper und nicht zuletzt das „Angebot“ zur Verfügung stehender Kandidat*innen eine wichtige Rolle (Norris & Lovenduski 1995). So weisen Kroeber et al. (2019) darauf hin, dass vor allem auf der kommunalen Ebene der Frauenanteil in Führungspositionen – in diesem Fall in der kommunalen Legislative – äußerst volatil ist und von Wahl zu Wahl Schwankungen von bis zu 25% aufweist. Wichtigste Determinante des gewählten Frauenanteils ist ihnen zufolge der Frauenanteil in der vorigen Legislaturperiode.

Grundsätzlich lässt sich für den Sektor Politik festhalten, dass er einen vergleichsweise hohen Frauenanteil aufweist, der jedoch seit 20 Jahren eher stagniert. Im Sinne der deskriptiven Repräsentation ist dies insbesondere auf der Ebene von Regierungen und Parlamenten ein kritischer Befund. Dass

der Subsektor der Parteien der einzige ist, in dem es – zumindest teilweise – Geschlechterquoten gibt, und dass dieser Bereich den größten, wenn auch nicht paritätischen Frauenanteil aufweist, kann zusammen mit dem besonders niedrigen Anteil auf der kommunalen Ebene, die von der Parteipolitik eher unabhängig ist, als Hinweis auf die Nützlichkeit von Quoten dienen, um Frauen in Führungspositionen zu bringen. Da jedoch andere Sektoren wie die Justiz und die Zivilgesellschaft, aber auch innerhalb der Politik bestimmte Subsektoren mit einem ähnlich hohen oder höheren Frauenanteil ohne direkte oder indirekte Quoten auskommen, kann die Quote nicht als einzige Erklärung dienen.

Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund ist in der Politik niedriger als in anderen Bereichen wie z. B. der Wirtschaft oder der Kreativbranche

²⁸ Alle differenziellen Aussagen zu Personen mit und ohne Migrationshintergrund beruhen auf öffentlich zugänglichen Daten. Die addierten Anteile von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund ergeben nicht automatisch den Anteil der jeweiligen Geschlechterkategorie ohne Herkunft, da in dieser Spalte auch diejenigen inkludiert sind, deren Herkunft nicht öffentlich bekannt ist.

²⁹ Prozentangaben wurden gerundet.

(Vogel & Zajak 2020).³⁰ Frauen mit Migrationshintergrund haben in fast allen Bereichen mit Ausnahme der Legislative auf Bundesebene und der europäischen Politik den kleinsten Anteil an Führungspositionen. Auf der internationalen Ebene der EU-Politik zeigt sich, dass das Verhältnis deutscher Politiker*innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund etwas anders ist als in anderen Bereichen. Eine mögliche Deutung dieses Befunds liegt in dem von Verwiebe (2006) eingeführten Konzept der transnationalen europäischen Elite, die sich auch und besonders im supranationalen Raum der Europäischen Union bildet. Aber auch besondere interkulturelle, sprachliche und inhaltliche Interessen und Kompetenzen mögen bei der Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund für internationale Posten eine Rolle spielen. In Bezug auf Frauen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen auf der bundesdeutschen Ebene wie auch in den einzelnen Bundesländern argumentiert Jenichen (2020), dass neben Fragen des politischen Systems und der Quoten vor allem auch informelle Partei-praktiken eine Rolle dabei spielen, wer rekrutiert wird. Nichtsdestotrotz sind die absoluten Fallzahlen (n = 19 für beide Geschlechter) zu gering für eine fundierte Interpretation.

4.4 Verwaltung

Die Verwaltung führt das Mittelfeld an: Hier ist ein Frauenanteil von knapp 30% zu verzeichnen. Bei der Betrachtung der in der Verwaltung erhobenen Positionen fällt zunächst auf, dass die Position Regierungspräsident*in/Landesdirektor*in auf Landesebene mit 47,4% nahezu paritätisch mit Frauen besetzt ist. Bei den Staatssekretär*innen auf Bundesebene liegt der Frauenanteil hingegen lediglich bei 12,9% und damit deutlich unter dem durchschnittlichen Frauenanteil in diesem Sektor. Und auch unter den Staatssekretär*innen auf Landesebene finden sich lediglich 26,8% Frauen, während der Frauenanteil in allen anderen erhobenen Positionstypen bei ca. 30% liegt. Im Vergleich mit Zahlen aus dem Jahr 2009 für die obersten Bundesbehörden (Schimeta 2012: 17)

ist ein leichter Positivtrend zu verzeichnen: Waren im Jahr 2009 noch 3% der Staatssekretär*innen in obersten Bundesbehörden Frauen (ebd.), hat sich dieser Wert laut Erhebung der aktuellen Elitenstudie (2018/19) mittlerweile immerhin vervierfacht. Meißner (2021) hingegen beobachtet spätestens seit 2018 eher eine Stagnation: Er ermittelt für den Stichtag 30. Juni 2020 einen durchschnittlichen Frauenanteil von 36,9% in den Leitungspositionen in den obersten Bundesbehörden. Diese Zahl ist mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie nur bedingt vergleichbar, da unterschiedliche Positionen erhoben und/oder andere Zuteilungen vorgenommen wurden; nichtsdestotrotz zeigt sich auch hier ein Trend hin zu weniger Frauen, je höher die Leitungsposition angesiedelt ist (ebd.).

Zudem fällt auf, dass Personen mit Migrationshintergrund nur 4,6% der Positionsinhaber*innen in der Verwaltung ausmachen (Vogel & Zajak 2020: 13) – der Sektor liegt damit deutlich unter dem Durchschnittswert von 6,6% für alle Sektoren. Wie **Tabelle 7** (S. 25) verdeutlicht, sind von allen in der Verwaltung erhobenen Positionstypen lediglich 1,7% mit Frauen mit Migrationshintergrund besetzt, und zwar ausschließlich in der Position der Staatssekretärin auf Landesebene. Der vergleichsweise hohe Frauenanteil im Sektor wird also von Frauen ohne Migrationshintergrund gestellt und scheint sich nicht gleichermaßen in Chancen für Frauen mit Migrationshintergrund zu übersetzen.

Der Sektor Verwaltung ist dem öffentlichen Dienst zuzuordnen und daher auf Bundesebene dem Bundesgleichstellungsgesetz und auf Länderebene den jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzen unterworfen. Dieses gilt für Dienststellen und Unternehmen des Bundes und für die Bundesverwaltung. Die einzelnen Länder haben für ihre Behörden und Gerichte eigene Gesetze, die bestehende Ungleichbehandlungen der Geschlechter beseitigen und zukünftigen Benachteiligungen vorbeugen sollen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Vereinbarkeit von Familie, Pflegearbeit und Berufstätigkeit. Das Bundesgleichstellungsgesetz kann somit – neben der Frau-

³⁰ Andere Studien haben ebenfalls gezeigt, dass Personen mit Migrationshintergrund in der Landes- und Kommunalpolitik unterrepräsentiert sind, wobei Schönwälder et al. (2011) für Räte deutscher Großstädte immerhin einen „Aufwärtstrend auf niedrigem Niveau“ konstatieren (vgl. auch Gesemann & Roth 2015).

Tabelle 7. Berichteter Frauenanteil in der Verwaltung: Die Verteilung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund über die Positionstypen³¹

Ebene	Positionstypus	Frauen	Männer	gesamt	davon:				Anteil des Positionstypus am Sektor
					Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Männer mit MH	Männer ohne MH	
Bund	Staatssekretär*in	12,9%	87,1%	31 (100%)	0,0%	13,3%	0,0%	86,7%	5,6%
	Abteilungsleiter*in Ministerium	32,3%	67,7%	133 (100%)	0,0%	16,3%	8,2%	75,5%	24,1%
	(Stellv.) Leiter*in Bundesbehörde	31,3%	68,7%	150 (100%)	0,0%	27,5%	2,0%	70,6%	27,1%
Land	Staatssekretär*in	26,8%	73,2%	213 (100%)	3,0%	23,5%	2,0%	71,5%	38,5%
	Regierungspräsident*innen/ Landesdirektor*innen	47,4%	52,6%	19 (100%)	0,0%	47,4%	5,3%	47,4%	3,4%
EU	Europäische Führungsposition ³²	28,6%	71,4%	7 (100%)	0,0%	16,7%	0,0%	83,3%	1,3%
gesamt		29,3%	70,7%	553 (100%)	1,7%	23,4%	2,8%	72,1%	100%

➔ Grundgesamtheit: Positionen

enquote – als eine Maßnahme betrachtet werden, die im Sinne der (im französischen Kontext entstandenen) Studie von Lanfranchi und Narcy (2013) den öffentlichen Sektor für Frauen attraktiver macht als den privatwirtschaftlichen. Gleichzeitig beobachten Ebinger et al. (2018), dass in Institutionen der Bundesverwaltung angestellte Frauen sehr viel häufiger als Männer auf Teilzeitleösungen zurückgreifen und

aus diesem Grund seltener für Leitungsfunktionen in Betracht gezogen werden. Dass sie dennoch stark an administrativen Aufstiegskarrieren beteiligt sind, führen die Autor*innen auf Gleichstellungsmaßnahmen zurück und prognostizieren eine weitere Zunahme des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung (ebd.).

³¹ Prozentangaben wurden gerundet.

³² Für nähere Informationen zu den erhobenen Positionen vgl. Heger und Vogel (2020).

5. Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Soziodemografie

Die Erklärungen für die „gläserne Decke“ und die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen sind mannigfaltig und beziehen sich sowohl auf interne als auch externe Faktoren. Die internen Faktoren, die bei der Entscheidung für oder gegen eine ambitionierte Berufskarriere eine Rolle spielen, können in Form einiger explanativer Blöcke zusammengefasst werden: Psychologische Eigenschaften wie Ehrgeiz und Selbstvertrauen, individuelle Präferenzen und soziale Normen, aber auch das Bedürfnis nach Flexibilität – insbesondere im Kontext der Mutterschaft – werden als die wichtigsten Motive für (den Verzicht auf) eine Karriere und den Ein- und Aufstieg in einkommensstarke Berufe mit hohem Status genannt (Norris & Lovenduski 1995; Bieber 2013; Bertrand 2018). Zu den externen Faktoren zählen all jene der organisationalen oder systemischen Kultur und Struktur, die sich unabhängig von, aber durchaus auch auf individuelle Dispositionen auswirken: Dazu gehören makrosoziologische Phänomene wie Geschlechternormen und sich daraus ergebende strukturelle Diskriminierung, aber auch organisationale Fragen nach spezifischen Anreizstrukturen wie Arbeitszeitregelungen oder Geschlechterquoten (Norris & Lovenduski 1995; Bieber 2013).

Frauen und Männer in Elitenpositionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Biografien in Bezug auf eine Vielzahl von Faktoren. Während Vogel und Zajak (2020) den Schwerpunkt ihrer Auswertung des aktuellen Datensatzes auf die regionale Herkunft (Geburtsregion) und die Ost-West-Differenz in Deutschland gelegt haben, betrachtet die vorliegende Auswertung drei weitere soziodemografische Faktoren: Alter, Bildung (Bildungsabschluss, Ausbildung) und Sorge- und Reproduktionsarbeit (Familienstand, Anzahl Kinder).

5.1 Alter

Von 77,8% der erhobenen Frauen und 79,2% der erhobenen Männer ist das Geburtsjahr und damit auch ihr Alter bei Antritt der ersten Elitenposition³³ bekannt. Das durchschnittliche Alter bei Erreichen einer absoluten Spitzenposition gibt dabei Aufschluss über die Schnelligkeit, mit der Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund „ans Ziel“ kommen.

Das durchschnittliche Eintrittsalter deutscher Eliten liegt bei 51,2 Jahren. Damit ist das Durchschnittsalter ein wenig gesunken, in den vorhergegangenen Elitenstudien lag es bei 53 Jahren (Hoffmann-Lange 1992; Bürklin & Rebenstorf 1997). Frauen sind bei Antritt ihrer ersten Elitenposition im Durchschnitt 49,5 Jahre alt, die meisten sind 54 Jahre alt (Modalwert). Männer sind zum Vergleich bei Antritt ihrer ersten Elitenposition mit 51,7 Jahren gut zwei Jahre älter; auch hier liegt der Modus bei 54 Jahren.³⁴

Tabelle 8 (S. 27) veranschaulicht, dass das durchschnittliche Eintrittsalter in Elitenpositionen für Frauen in jedem Sektor außer der Kultur und der Religion bei den Frauen niedriger ist als bei den Männern. Dabei fällt auf, dass Frauen im ausschließlich privatwirtschaftlich organisierten Bereich der Wirtschaft und der Arbeitgeberverbände bei Antritt der ersten Elitenposition deutlich jünger sind als Männer (Holst & Friedrich 2017: 43). In den Sektoren, in denen die Anzahl der Frauen mit Migrationshintergrund ausreichend groß ist, um Aussagen zu machen (Zivilgesellschaft, Medien und Kultur), fällt ins Auge, dass diese im Durchschnitt ebenfalls deutlich jünger sind als Frauen (und Männer) ohne Migrationshintergrund. Lediglich im Sektor Zivilgesellschaft sind Personen mit Migrationshintergrund beiderlei Geschlechts

³³ Mit der ersten Elitenposition ist diejenige Position gemeint, für deren Inhaberschaft die jeweilige Person in die Studie inkludiert wurde. Aufgrund der komplexen Definition einer Elitenposition, die über die verschiedenen Sektoren hinweg variiert, wurde darauf verzichtet, frühere Positionen als Elitenposition zu bezeichnen, da dies Inkongruenzen zwischen den Sektoren zur Folge gehabt hätte. So ist es in der Politik oder der Verwaltung deutlich einfacher, zum Teil weit zurückliegende Elitenpositionen als solche zu bestimmen als beispielsweise in der Wirtschaft, in der Größe und Umsatz des Unternehmens für die Definition eine Rolle spielen und in der Retrospektive nicht in allen Fällen ermittelbar sind.

³⁴ Die Mittelwertunterschiede sind statistisch signifikant (Frauen: $M = 49.5$, $SD = 8.42$, $n = 515$; Männer: $M = 51.7$, $SD = 8.09$, $n = 1653$; $p > .001$, Cohen's $d = .27$).

Tabelle 8. Berichtetes durchschnittliches Antrittsalter von Frauen und Männern nach Sektoren und Herkunft^{35,36}

Geburts-jahr berichtet	77,8%		79,2%		90,2%	95,1%	93,6%	92,8%
Sektor	Frauen Durchschnitt	Frauen Modus und Bereich	Männer Durchschnitt	Männer Modus und Bereich	Frauen mit MH Durchschnitt/Modus/Bereich	Frauen ohne MH Durchschnitt/Modus/Bereich	Männer mit MH Durchschnitt/Modus/Bereich	Männer ohne MH Durchschnitt/Modus/Bereich
Politik	47,5	55 (6,3%); 24–74	49,3	49 (5,7%); 25–79	44,9; 27 (7,7%); 27–63	47,7; 55 (6,8%); 24–74	46,9; 37 (7,1%); 31–66	49,5; 49 (5,4%); 25–79
Wirtschaft	46,7	48 (18,2%); 34–58	54,5	52 (8,5%); 33–75	48,3; 47 (33,3%); 47–50	46,0; 40 (33,3%); 40–52	56,1; 52 (12,9%); 43–75	54,6; 52 (8,3%); 33–71
Verwaltung	50,9	45 (6,4%); 37–63	52,0	54 (8,6%); 32–66	44,8; 37 (16,7%); 37–51	51,1; 45 (7,9%); 37–63	48,8; 42 (22,2%); 32–61	52,1; 54 (8,3%); 34–66
Wissenschaft	51,3	50 (12,5%); 32–65	52,8	53 (10,3%); 34–66	45,0; 36 (33,3%); 36–54	52,2; 50 (14,3%); 32–65	51,4; 37 (14,3%); 37–61	52,9; 53 (10,3%); 34–66
Gewerkschaften	49,9	43 (22,2%); 37–65	53,4	53 (12,5%); 35–71	0	48,6; 43 (25,0%); 37–65	45,0; 45 (100%), 45	53,5; 48 (12,5%); 35–71
Justiz	52,0	54 (10%); 41–64	53,5	56 (12,1%); 39–62	54; 54 (100%); 54	51,2; 42 (8,5%); 26–64	59,0; 59,0 (100%); 59	53,9; 56 (11,8%); 39–62
Militär	0	0	57,1	58 (22,8%); 50–62	0	0	52,0; 52 (100%); 52	57,4; 58 (25,0%); 52–62
Sicherheit	53,4	48 (20%); 48–60	55,2	55 (15,0%); 46–61	0	53,5; 48 (25,0%); 48–60	47,0; 47 (100%); 47	55,5; 55 (16,3%); 49–61
Medien	48,9	53 (8,2%); 32–68	49,3	49 (8,8%); 28–79	44,0; 39 (14,3%); 39–48	49,1; 53 (9,5%); 32–68	51,5; 45 (11,5%); 36–68	49,9; 49 (9,1%); 28–79
Kultur	50,7	48 (17,6%); 42–67	46,0	38 (12,8%); 26–62	45,0; 45 (100%); 45	51,9; 48 (15,4%); 42–67	48,7; 43 (22,2%); 34–62	46,4; 38 (16,0%); 38–56
Zivilgesellschaft	52,5	50 (12,5%); 25–67	52,7	60 (8,5%); 24–75	42,0; 37 (33,3%); 37–50	53,6; 50 (11,1%); 25–67	42,2; 24 (16,7%); 24–64	54,3; 54 (6,5%); 27–75
Religion	58,8	52 (40%); 52–71	52,8	52 (11,1%); 33–66	0	58,8; 52 (50%); 52–71	53,0; 55 (16,7%); 33–66	52,8; 52 (12,2%); 39–64
gesamt	49,5	54 (6,0%); 24–74	51,7	54 (6,0%); 24–79	45,0; 45 (10,8%); 27–63	49,6; 53 (6,1%); 24–74	50,9; 52 (6,8%); 24–75	52,0; 54 (6,1%); 25–79

➔ Analyseeinheit/Grundgesamtheit: Personen

³⁵ Alle differenziellen Aussagen zu Alter und Migrationshintergrund beruhen auf öffentlich zugänglichen Daten.

³⁶ Wo mehrere Modi vorhanden sind, wird stets der kleinste berichtet.

durchschnittlich gleich jung, nämlich ca. 42 Jahre alt, wenn sie ihre Elitenposition antreten. Letzteres lässt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auf das oben beschriebene Sampling des Sektors zurückführen.³⁷ Möglicherweise hängt dies aber auch damit zusammen, dass Frauen aus älteren Kohorten zu früheren Zeitpunkten nicht rekrutiert wurden und dass ein gewisser intraorganisationaler Wertewandel, der jetzt erst zur Rekrutierung von Frauen beiträgt, dazu führt, dass jüngere Frauen für Führungspositionen infrage kommen. Hinzu kommt gegebenenfalls, dass Frauen innerhalb der Organisationen aufgrund eines allgemein niedrigeren Frauenanteils auf den Ebenen, von denen Führungspersonal rekrutiert wird, weniger Konkurrenz durch andere Frauen erfahren als Männer durch andere Männer.

Das jüngere Durchschnittsalter in privatwirtschaftlich organisierten Sektoren respektive das höhere Durchschnittsalter in staatlichen bzw. öffentlich-rechtlich organisierten Bereichen ist möglicherweise auf stärker wettbewerbsorientierte und/oder mobilere Karrierestrukturen in der Wirtschaft zurückzuführen. In Bereichen wie der Justiz oder der Verwaltung, die stärker durch spezifische Anforderungen an die Ausbildung geprägt sind oder in denen es klar vorstrukturierte Laufbahnen gibt, die etwa an eine gewisse Verweildauer im öffentlichen Dienst geknüpft sind, ist die Karrieregestaltung nicht so flexibel und entfaltet sich erst im späteren Lebensalter. In Teilen bestätigt dieser Befund frühere Elitenstudien; so galten bis zur Potsdamer Elitenstudie von 1995 die Politik und die Medien als die „jüngsten“ Sektoren, was sich auch in der aktuellen Studie beobachten lässt. Verwaltung und Wirtschaft hingegen waren bislang die Sektoren mit dem höchsten Durchschnittsalter (Kaina 2004), was vor allem die uns vorliegenden Daten zu Frauen in keiner Weise wiedergeben. Zumindest für Frauen gehört die Wirtschaft sicherlich zu den Bereichen, in denen sie vergleichsweise jung – gegenüber Männern in der Wirtschaft, aber auch gegenüber Frauen in anderen Bereichen – in hohe Führungspositionen gelangen können.

5.2 Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Sorge- und Reproduktionsarbeit

5.2.1 Familienstand

Gut die Hälfte (etwa 52 %) der Elitenmitglieder gibt Auskunft über ihren Familienstand. Unter denjenigen, deren Geschlecht und Herkunft bekannt sind, ist es relativ wahrscheinlich, dass sie auch weitere Informationen wie beispielsweise ihren Familienstand offenlegen: Rund 66 % dieser Gruppe geben an, in welcher familiären Konstellation sie leben. In Bezug auf diese Informationen unterscheiden sich Frauen und Männer nur geringfügig voneinander (etwa 3 % mehr Männer berichten ihren Familienstand).

Mit 86,5 % gibt der Großteil der Eliten an, verheiratet zu sein. Dies schließt gleichgeschlechtliche Ehen ein. Unabhängig von den Sektoren ist auffällig, dass mit einem Verhältnis von knapp 90 % zu knapp 80 % ein deutlich höherer Anteil der Männer angibt, verheiratet zu sein, während die Frauen sich etwas heterogener verteilen und vor allem häufiger angeben, ledig oder geschieden zu sein oder in einer außerehelichen Partnerschaft zu leben.³⁸

Was den Familienstand anbelangt, so zeigen sich auch im Vergleich migrantischer und nichtmigrantischer Frauen recht große Ähnlichkeiten zwischen den beiden Gruppen (siehe [Tabelle 9](#), S. 29): Etwa 78 % der Frauen ohne Migrationshintergrund sind verheiratet, bei den Frauen mit Migrationshintergrund sind es mit 74 % etwas weniger; gleichzeitig sind vergleichsweise viele Frauen mit Migrationshintergrund gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund ledig oder leben in einer nichtehelichen Partnerschaft. Die weniger traditionellen Lebensmodelle, die Frauen mit Migrationshintergrund gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund verfolgen, fallen vor allem auch im Vergleich mit den Männern auf: So scheinen sich die weiblichen Eliten in ihrer Lebensführung grundsätzlich weniger traditionell zu orientieren, das gilt insbesondere dann, wenn man die Intersektion von Geschlecht und Migrationshintergrund in Be-

³⁷ Die jenseits der Altersgrenze der Erwerbstätigkeit von 65 bzw. 67 Jahren liegenden Ausreißer von Personen, die mit 65 Jahren oder älter ihre erste Elitenposition vor allem in den Sektoren Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände, Medien, Kultur, Zivilgesellschaft und Religion angetreten haben, sind auf die Erhebung ehrenamtlicher Führungspositionen zurückzuführen.

³⁸ Vgl. auch die Zahlen, die Holst und Friedrich (2017: 51 f.) für Führungskräfte – definiert als Personen in Leitungsfunktionen bzw. Beschäftigte in hochqualifizierten Tätigkeiten – in der Privatwirtschaft erhoben haben.

tracht zieht. Ob dies eine Konsequenz aus individuellen Entscheidungen für eine Karriere und gegen eine traditionelle Familie darstellt oder eine Folge der stärkeren Sachzwänge ist, die aus der (Un-)Verein-

barkeit von Beruf und Familie für Frauen resultieren, vermögen diese Daten nicht zu beantworten. Sie sind zunächst nur geeignet, systematische Unterschiede aufzuzeigen.

Tabelle 9. Berichteter Familienstand der Eliten nach Geschlecht und Migrationshintergrund³⁹

Familienstand berichtet	50,3%	53,4%	65,9%	64,1%	66,7%	67,8%
	Frauen	Männer	Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Männer mit MH	Männer ohne MH
<i>ledig</i>	9,3%	7,5%	14,8%	9,4%	9,6%	7,5%
<i>verheiratet⁴⁰</i>	78,7%	88,9%	74,1%	77,7%	86,2%	88,8%
<i>geschieden</i>	6,6%	1,6%	3,7%	7,3%	3,2%	1,6%
<i>verwitwet</i>	1,8%	0,3%	0,0%	2,1%	0,0%	0,3%
<i>Partnerschaft</i>	3,6%	1,7%	7,4%	3,5%	1,1%	1,8%
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

➔ Analyseeinheit/Grundgesamtheit: Personen

5.2.2 Kinderzahl

Neben dem Familienstand ist die Anzahl der Kinder ein wichtiger Indikator für das Vorhandensein von Aufgaben im Bereich der Sorge- und Reproduktionsarbeit. Der gesellschaftliche Druck auf Frauen, sich in die private Sphäre zurückzuziehen und sich auf die Sorgearbeit zu konzentrieren, wächst durch Heirat und Kinder zusätzlich, was ihre Verfügbarkeit für (verantwortliche) Teilhabe in der öffentlichen Sphäre zusätzlich schmälert (Hochschild 1989; Schlozman et al. 1994), da Frauen ohnehin und unabhängig vom sozialstaatlichen Kontext mehr unbezahlte Arbeit in der privaten Sphäre verrichten (Bittman et al. 2003; Knudsen & Wærness 2008). Diesbezüglich fällt zunächst auf, dass männliche Eliten etwas öfter als weibliche Eliten Auskunft über ihre Elternschaft geben (48,3 % bzw. 45,5 %), diese Informationen jedoch von beiden Geschlechtern in mehr als der Hälfte der Fälle überhaupt nicht berichtet wird (siehe Tabelle 10). Wenn keine Informationen zu Kindern vorliegen, ist dies allerdings nicht als

gleichbedeutend mit Kinderlosigkeit zu verstehen. Gleichzeitig lässt sich aus der Nennung von Kindern wiederum nicht darauf schließen, dass diese im selben Haushalt leben bzw. für diese auch tatsächlich Sorge- und Reproduktionsarbeiten aufgewendet werden. Der Umstand des Nichtberichtens betrifft zwar alle untersuchten Fragestellungen, aber die Frage nach Kindern ist im Geschlechterverhältnis als besonders politisch zu verstehen: einerseits vor dem Hintergrund des Konflikts der Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie, der Frauen nach wie vor stärker betrifft als Männer; andererseits bedingt durch den gesellschaftlichen Diskurs, der das Vorhandensein oder die Abwesenheit von Kindern im Leben von weiblichen und männlichen Führungskräften stark geschlechterspezifisch verhandelt und vor allem abhängig vom Tätigkeitsbereich Kinderlosigkeit oder auch das Vorhandensein „zu vieler“ Kinder im Leben von Frauen in Führungspositionen belohnt oder bestraft (Macha 2004; Braches & Elliott 2016; Frodermann & Müller 2019).

³⁹ Alle differenziellen Aussagen zu Personen mit und ohne Migrationshintergrund beruhen auf öffentlich zugänglichen Daten.

⁴⁰ Auch getrennt lebend; schließt gleichgeschlechtliche Ehen und eingetragene Lebenspartnerschaften ein.

Tabelle 10. Die durchschnittliche berichtete Kinderzahl von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund⁴¹

Kinderzahl berichtet	45,5 %	48,3 %	56,1 %	58,0 %	62,4 %	60,9 %
Kinderzahl	Frauen	Männer	Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Männer mit MH	Männer ohne MH
Durchschnitt	1,83	2,20	1,78	1,83	2,20	2,21
Modus	2	2	0; 2	2	2	2
Bereich	0–7	0–9	0–7	0–7	0–5	0–9
Anteil kinderloser Personen*	13,0 %	7,1 %	34,8 %	10,8 %	8,0 %	7,1 %

➔ Grundgesamtheit: Personen; * von den Personen, die ihre Kinder(-losigkeit) berichten

Die Frauen, zu denen Angaben zu Kindern vorliegen, haben im Durchschnitt 1,83 Kinder, die Männer hingegen durchschnittlich 2,20.⁴² Der Modus liegt bei beiden Gruppen bei 2. Damit ist die berichtete Kinderzahl der Elitenmitglieder höher als die tatsächliche Kinderzahl der weiblichen Bevölkerung in der Vergleichskohorte. Diese beträgt durchschnittlich 1,69 Kinder je Frau (Statistisches Bundesamt 2020c).⁴³ Die unterschiedliche Kinderzahl von männlichen und weiblichen Elitenangehörigen kann dahingehend interpretiert werden, dass Sorge- und Reproduktionsarbeit, in diesem Fall auf das Aufziehen von Kindern reduziert, auch in den Eliten zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt ist. Möglicherweise sind es nach wie vor insbesondere Frauen, die die Sorgearbeit für diese Kinder übernehmen, sodass Unvereinbarkeitskonflikte zum Verzicht auf Kinder oder mehrere Kinder bei Frauen in den Eliten führen, während Männer die zumeist an die Frauen delegierte Kindererziehung in ihrer Karriereplanung nicht so stark berücksichtigen müssen. Unterstützt wird diese Vermutung vom Anteil kinderloser Personen unter Frauen und Männern: Unter denjenigen, zu denen Angaben zu Kindern vorliegen, unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern, die berichten, keine Kinder zu haben, sehr stark: Etwa 13 % der Frauen in Elitenpositionen geben an, keine Kinder zu

haben, während es bei den Männern mit 7,1 % etwa halb so viele sind. Von den zwischen 1938 und 1973 geborenen Frauen in der Bevölkerung waren hingegen im Jahr 2016 durchschnittlich 16,43 % kinderlos (Statistisches Bundesamt 2019).

Die meisten Frauen ohne Migrationshintergrund in Führungspositionen haben 2 Kinder. Der Durchschnitt liegt bei 1,83 Kindern. Die meisten Frauen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen haben keine oder 2 Kinder. Der Durchschnitt liegt etwas unter dem von Frauen ohne Migrationshintergrund, nämlich bei 1,78. Auffällig ist aber der Anteil kinderloser Personen unter den Frauen mit Migrationshintergrund, der gut dreimal so hoch ist wie bei den Frauen ohne Migrationshintergrund; ein Unterschied, der sich bei Männern, unterschieden nach ihrer Herkunft, nicht so drastisch präsentiert. Parallel zu dem geringeren Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund an den Eliten gibt diese Gruppe deutlich häufiger Auskunft über ihre Kinderlosigkeit. Dies mag einerseits mit dem etwas geringeren Durchschnittsalter in dieser Gruppe zusammenhängen, andererseits ist es auch ein möglicher weiterer Hinweis darauf, dass für diese Gruppe eine Spitzenkarriere noch etwas schwieriger mit einer Familienplanung zu vereinbaren ist als für Frauen ohne Migrationshintergrund.

⁴¹ Alle differenziellen Aussagen zu Personen mit und ohne Migrationshintergrund beruhen auf öffentlich zugänglichen Daten.

⁴² Die Mittelwertunterschiede sind statistisch signifikant (Frauen: $M = 1.83$; $SD = 1.21$, $n = 301$; Männer: $M = 2.21$, $SD = 1.15$, $n = 1008$; $p > .001$, Cohen's $d = .32$).

⁴³ Die durchschnittliche Kinderzahl von Frauen in der Bevölkerung wurde für die Geburtenjahrgänge 1939–1970 ermittelt. Die ältesten weiblichen Elitenangehörigen unserer Studie wurden 1939 geboren. Die endgültige durchschnittliche Kinderzahl von Frauen liegt zum Zeitpunkt dieser Publikation für die Geburtenjahrgänge bis einschließlich 1970 vor. Für Männer liegen keine vergleichbaren Daten zur durchschnittlichen Kinderzahl vor.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang der Intersektionalität insbesondere der Befund, dass zwischen Männern mit Migrationshintergrund und Männern ohne Migrationshintergrund keine so großen Unterschiede bestehen und dass sie im Durchschnitt mehr Kinder haben und seltener Kinderlosigkeit berichten, als Frauen dies unabhängig von ihrer Herkunft tun.

Vor dem Hintergrund, dass die Offenlegung dieser Informationen unter den Eliten sehr lückenhaft ist, ist abschließend festzuhalten, dass Elternschaft kein grundsätzlicher Hinderungsgrund für eine erfolgreiche Elitenkarriere zu sein scheint. Jene Frauen und Männer, die in eine Elitenposition gelangt sind, haben durchschnittlich mehr Kinder als die weiblichen Vergleichskohorten in der Bevölkerung. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss allerdings nicht, dass Elternschaft und insbesondere Mutterschaft in keinem Zusammenhang mit der Unterrepräsentation von Frauen in den Eliten Deutschlands stehen. Hier ließe sich vor allem fragen, ob und inwiefern (weibliche) Elitenangehörige auf finanzielle oder soziale Ressourcen zurückgreifen können, die es ihnen ermöglichen, Sorgearbeiten an andere Personen abzutreten, sei es im familiären Umfeld oder auch an professionelle Dienstleister*innen und Institutionen.

5.3 Bildung

Von 77% der Frauen und 74,8% der Männer konnten die Bildungsabschlüsse (Schul- und Ausbildung bzw. Studienabschluss) erhoben werden. Wie [Tabelle 11](#) zeigt, unterscheiden sich Frauen und Männer in Elitenpositionen hinsichtlich ihres Bildungsniveaus kaum voneinander: Mindestens 90% der Elitenmitglieder sowohl männlichen als auch weiblichen Geschlechts haben ein Fachabitur oder Abitur. Über 90% sowohl der Frauen als auch der Männer haben überdies einen (Fach-)Hochschulabschluss vom Niveau eines Bachelor of Arts oder Bachelor

of Science oder höher. Die absolute Mehrheit der weiblichen und männlichen Eliten (52,3%) hat eine Promotion, Habilitation oder ein Staatsexamen abgelegt. Es zeigen sich leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern dahingehend, dass Frauen etwas häufiger als Männer über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügen und Männer etwas häufiger promoviert oder habilitiert sind, es handelt sich aber jeweils um geringfügige Unterschiede von wenigen Prozentpunkten. Auf den ersten Blick lässt sich das Geschlechtergefälle also nicht auf (Aus-)Bildungsunterschiede zurückführen, ein Schluss, den auch andere Studien bekräftigen (Bürklin & Rebenstorf 1997: 99).

Aus den Bildungsabschlüssen von Frauen migrantischer und nichtmigrantischer Herkunft lassen sich kaum relevante Unterschiede ablesen: Mit jeweils über 90% verfügt der Großteil beider Gruppen über das Abitur. 4–5% beider Gruppen weisen einen Realabschlussabschluss als höchsten Bildungsabschluss vor. Lediglich eine Person, eine Frau mit Migrationshintergrund, hat einen ausländischen Bildungsabschluss, alle anderen sind damit sogenannte Bildungsinländer*innen. Es lässt sich daher ein sehr ähnlicher Bildungshintergrund für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund attestieren.

Im Hinblick auf die berufsqualifizierenden Abschlüsse ist zu beobachten, dass prozentual deutlich mehr Frauen mit als ohne Migrationshintergrund in den Eliten eine Berufsausbildung vom Niveau eines Meisters haben und dieses Pendel bei Frauen ohne Migrationshintergrund zugunsten eines (Fach-)Hochschulabschlusses vom Niveau eines Bachelors oder Masters of Arts, Magisters oder Staatsexamens ausschlägt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Frauen mit und ohne Migration über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügt und der Anteil der promovierten oder habilitierten Frauen mit Migrationshintergrund ähnlich groß ist wie bei Frauen ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 11. Berichtete Bildungs- und Berufsabschlüsse nach Geschlecht und Herkunft⁴⁴

Bildung berichtet		77,0%	74,8%	90,2%	88,6%	84,4%	84,9%
Bildung		Frauen	Männer	Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Männer mit MH	Männer ohne MH
	<i>8./10. Klasse; Haupt-/Realschule</i>	3,5%	2,9%	5,4%	4,0%	1,7%	3,5%
	<i>(Fach-)Abitur</i>	96,3%	95,7%	91,9%	96,0%	84,9%	96,2%
	<i>sonstige/im Ausland erworben</i>	0,2%	1,4%	2,7%	0,0%	13,4%	0,3%
	gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Berufsausbildung berichtet		86,6%	84,6%	92,7%	94,4%	90,8%	93,60%
Berufsausbildung		Frauen	Männer	Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Männer mit MH	Männer ohne MH
	<i>ohne Berufsausbildung</i>	1,0%	0,6%	0,0%	1,4%	2,3%	0,6%
	<i>Ausbildung, Meister, Fachschulabschluss</i>	7,0%	5,2%	15,8%	7,6%	4,7%	5,8%
	<i>(Fach-)Hochschulabschluss (B. A./M. A./Stex)</i>	65,3%	56,3%	60,5%	65,7%	55,5%	55,1%
	<i>Promotion, Habilitation</i>	26,7%	37,9%	23,7%	25,3%	37,5%	38,5%
	gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

➔ Grundgesamtheit: Personen

⁴⁴ Alle differenziellen Aussagen zu Personen mit und ohne Migrationshintergrund beruhen auf öffentlich zugänglichen Daten.

6. Diskussion

Grundsätzlich ist zu konstatieren, dass der Frauenanteil von rund 24% an den bundesdeutschen Eliten auch in den Erhebungsjahren 2018/19 weit hinter der zu erwartenden Parität bei der deskriptiven Geschlechterrepräsentation zurückbleibt. Allerdings ist die Varianz über die gesellschaftlichen Sektoren hinweg deutlich ausgeprägt: Während die Justiz, die Zivilgesellschaft, die Politik und die Verwaltung einen Frauenanteil von etwa 30% in den obersten Führungspositionen aufweisen, finden sich in den Bereichen Kultur, Medien, Wissenschaft, Gewerkschaften und Religion zwischen 10 und 26% Frauen in den jeweiligen Eliten. Weit abgeschlagen sind Wirtschaft, Sicherheit und Militär mit einem Frauenanteil von deutlich unter 10% bzw., im Fall des Militärs, von 0%. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund beider Geschlechter an den Eliten beträgt durchschnittlich 6,6% über alle Sektoren hinweg. Diese kommen hauptsächlich aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. anderen europäischen Ländern. Der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund an allen Eliten beläuft sich auf etwa 1,5%. Hier wird bereits der Einfluss intersektionaler Strukturen auf die (Unter-)Repräsentation einzelner Gruppen deutlich, da von allen vier abgebildeten Gruppen – Frauen mit Migrationshintergrund (1,5%), Frauen ohne Migrationshintergrund (16,3%), Männer mit Migrationshintergrund (5,1%), Männer ohne Migrationshintergrund (51,4%)⁴⁵ – Frauen mit Migrationshintergrund, bei denen also zwei relevante soziale Kategorien, Geschlecht und nichtdeutsche Herkunft, zusammenwirken, den bei Weitem geringsten Anteil am bundesdeutschen Führungspersonal stellen. Weibliches Geschlecht und nichtdeutsche Herkunft scheinen diesen Zahlen zufolge zwei wichtige Hindernisse auf dem Weg in die Eliten zu sein – umso mehr, wenn sie sich überschneiden.

Bei der Diskussion der (deskriptiven) Repräsentation bestimmter Bevölkerungsgruppen in den Eliten spielt die Referenzkategorie eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Was ist die Grundgesamtheit, die Eliten repräsentieren sollen? Ist es die Bevölkerung? Ist es die

Belegschaft eines Unternehmens oder einer Organisation? Es gibt durchaus Stimmen, die sich für beides aussprechen. Am Beispiel der Parteienlandschaft lässt sich das Für und Wider beider Positionen veranschaulichen (Manow 2021). Kintz (2011) und Niedermayer (2020) befinden, dass Frauen in der Parteienlandschaft auf allen Ebenen unterrepräsentiert sind. In den Führungsetagen der Parteien – quer über das Spektrum hinweg – beträgt der Frauenanteil 36,2% und ist der höchste im gesamten Sektor Politik. Der Frauenanteil in allen im Bundestag vertretenen Parteien – CDU/CSU, SPD, Grüne, Linke, FDP, AfD – betrug im Dezember 2019 durchschnittlich 28,2% (Statistisches Bundesamt 2021). Dementsprechend ließe sich durchaus argumentieren, dass Frauen in den Parteispitzen überrepräsentiert sind, würde man lediglich den Maßstab der Parteimitgliedschaft anlegen. Dass die Frage nach der Parteimitgliedschaft ein weiteres vergeschlechtlichtes Phänomen darstellt, beschäftigt die Partizipations- und Repräsentationsforschung schon lange und soll an dieser Stelle nicht vertieft werden. Unabhängig davon sind die Rekrutierungsstrukturen in der Politik im vorliegenden Zusammenhang von zentraler Bedeutung: Nach wie vor – wenn auch in abnehmendem Ausmaß, da immer öfter politische Spitzenpositionen an Personen ohne Parteihintergrund bzw. ohne längere Parteikarrieren vergeben werden (Mair 2008; Pinto et al. 2018) – rekrutieren sich die Eliten in der Politik am stärksten aus den Parteien. Dies betrifft auch die Legislative und Exekutive auf Bundes- und Länderebene, an die, zumindest im Fall der Legislative, mitunter der Anspruch gestellt wird, die Bevölkerung, die sie ins Amt wählt, in ihrer Zusammensetzung zu repräsentieren. Wenn sich diese Positionen allerdings aus nichtparitätisch strukturierten Bereichen speisen, stellt die Unterrepräsentation von Frauen auch in privaten Organisationen wie Parteien ein strukturelles Problem für die demokratische Legitimität des politischen Systems dar.⁴⁶ In diesem Sinne und vor dem Hintergrund, dass insbesondere weibliche Kandidat*innen bei Parlamentswahlen von Parteilisten – und somit gegebenenfalls von einer Quote – im Gegensatz zu

⁴⁵ Männer und Frauen ohne bekannte Herkunft stellen die restlichen 25,7% der Grundgesamtheit.

⁴⁶ Zu näheren Ausführungen über die Rolle von politischem Personal für die demokratische Legitimität, insbesondere die Throughput-Legitimität, vgl. Scharpf (1999) und Schmidt (2013).

Direktwahlen profitieren (Hoecker 1986, 1987), stellt die Frauenquote, die in Teilen der deutschen Parteienlandschaft Anwendung findet, ein wirksames Instrument dar, um nicht nur die Parteienlandschaft selbst, sondern auch andere politische Felder geschlechterpolitisch repräsentativer zu gestalten.

Zur Rolle der Frauenquoten als externes Instrument der Gleichstellung in den Eliten ist also festzuhalten, dass Bereiche wie die Parteienlandschaft, in denen eine direkte Frauenquote wirkt, durchaus für deren Wirksamkeit sprechen, da hier ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist. Zur Evaluation der indirekten Wirksamkeit von Frauenquoten, die sich dadurch demonstrieren ließe, dass Frauen in politischen Führungspositionen eine Parteikarriere absolviert haben und daher durch eine parteiinterne Quotenregelung auch in ihrer außerparteilichen Karriere profitiert haben, sind weitere Analysen notwendig. Für eine nähere Untersuchung der kausalen Beziehung zwischen Frauenquote und Frauenanteil spricht zudem der geringe Frauenanteil von 6,6% in der Wirtschaft, in der im Jahr 2016 eine Frauenquote für die Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen eingeführt worden ist. Diese beschränkt sich allerdings auf einen Frauenanteil von 30% in Aufsichtsräten von Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung (Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sind zu gleichen Teilen im Aufsichtsrat vertreten) – und darin liegt ein grundlegendes Hindernis für eine solche Quote, da sie an weitere, vorgelagerte Quoten gebunden ist. Außerdem betrifft dies lediglich die Neubesetzung von Positionen und wird sich daher voraussichtlich erst in einigen Jahren vorteilhaft für Frauen auswirken (DIW 2021). Auch die jüngst eingeführte Frauenquote in Unternehmensvorständen von 30% ist mit diesem Konflikt konfrontiert. Dies zeigt, dass Quoten nicht nur punktuell, sondern umfassend eingesetzt werden sollten. Gleichzeitig deuten jüngere Befunde, insbesondere im Bereich der Parteipolitik, auf die Bedeutung informeller Rekrutierungsmechanismen, vor allem für Frauen mit Migrationshintergrund, hin, die sich von Organisation zu Organisation unterscheiden (Jenichen 2020). Auch diesen Mechanismen sollte Aufmerksamkeit gewidmet werden, um negativen Konsequenzen wie Nepotismus vorzubeugen und im Sinne der deskriptiven Repräsentation positiv zu bewertende

Pfade der Netzwerkarbeit und individuellen Förderung strukturell für alle Betroffenen zugänglich zu machen.

Die Wirksamkeit umfassender, systemischer Maßnahmen zeigt sich in einem sektoralen Vergleich: Bereiche mit einem durchschnittlich höheren oder einem annähernd hohen Frauenanteil wie in der Politik, etwa die Justiz, die Zivilgesellschaft und die Verwaltung, verfügen über keine Quotenregelung – allerdings scheinen zumindest in der Zivilgesellschaft Frauen weniger hohe Posten zu besetzen als Männer. In der Justiz und in der Verwaltung greifen hingegen auf Bundes- und Länderebene Gleichstellungsgesetze wie das Bundesgleichstellungsgesetz. Diese sorgen für eine strukturelle Frauenförderung durch Schutz vor Diskriminierung und Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben in Form von Teilzeitleösungen, Kinderbetreuung und anderen Leistungen. Gleichzeitig werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei Ausbildungsplätzen, Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt (BGleG § 8 Absatz 1). Die Gleichstellungsarbeit betrifft hier alle Ebenen der Organisationen.

Neben den oben diskutierten externen bzw. systemischen Faktoren, die für die Unterrepräsentation bzw. die Erreichung paritätischer Repräsentation entscheidend sind, spielen auch individuelle Faktoren eine wichtige Rolle. Dazu gehören die in der vorliegenden Research Note behandelten soziodemografischen Fragen nach dem Alter, der (Aus-)Bildung und der Sorge- und Reproduktionsarbeit.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in nahezu allen Sektoren bei Antritt ihrer Elitenposition bezüglich ihrer Bildung und Ausbildung genauso qualifiziert, aber deutlich jünger als Männer sind. Dieser Befund betrifft sowohl private/privatwirtschaftliche als auch öffentlich-rechtliche Bereiche. Außerdem sind Frauen in Elitenpositionen deutlich seltener verheiratet und haben weniger Kinder als Männer in Elitenpositionen. Sektorspezifische Untersuchungen der Karriereverläufe von Frauen und Männern dürften Aufschluss darüber geben, ob dies mit einem früheren Eintritt der Frauen in die Erwerbstätigkeit und/oder einem strafferen Karriereverlauf in Form einer kürzeren Verweildauer in den einzelnen Karriereposi-

tionen vor der ersten Elitenposition zusammenhängt oder ob Frauen schlichtweg weniger berufliche Positionen absolvieren als Männer. In Kombination mit der im Vergleich zu männlichen Eliten geringeren Kinderzahl ist dies ein möglicher Hinweis darauf, dass sich Frauen in den Eliten möglicherweise früher für eine Spitzenkarriere entscheiden, daher auf dem Arbeitsmarkt zielstrebig agieren (kürzere und weniger Karrierepositionen) und diesem Ziel private Aspekte der Lebensführung wie beispielsweise die Familienplanung unterordnen.

Vielen deskriptiven Ähnlichkeiten zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in der vorliegenden Untersuchung zum Trotz sei darauf hingewiesen, dass die oben benannten Unterschiede bei Frauen mit Migrationshintergrund noch einmal stärker ausfallen als bei Frauen ohne Migrationshintergrund: Sie sind im Durchschnitt noch jünger, noch seltener verheiratet und haben noch weniger Kinder. Es mag eine Korrelation zwischen jüngerem Lebensalter, weniger Kindern und etwas diverserem Familienstand geben, da aber im Durchschnitt alle Frauen in den Eliten älter sind als das durchschnittliche Reproduktionsalter in Deutschland von 31,5 Jahren (Statisti-

sches Bundesamt 2020d), kann dies doch ein Indikator dafür sein, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen mit Migrationshintergrund noch etwas schwieriger gestaltet als für Frauen ohne Migrationshintergrund. Allerdings beinhaltet diese Interpretation eine gewisse Eindimensionalität – solange keine repräsentativen Daten zu den individuellen Einstellungen, Lebensentwürfen und Ambitionen für die hier untersuchten Frauen in Elitenpositionen vorliegen, muss dieser Befund zumindest kritisch betrachtet werden.

Zusammengefasst zeigt die vorliegende Research Note, dass Macht in Deutschland nach wie vor stark vergeschlechtlicht ist, wobei die Intersektion von weiblichem Geschlecht und nichtdeutscher Herkunft die stärkste Determinante für Unterrepräsentation in Elitenpositionen in allen Bereichen darstellt. Zukünftige kausalanalytische Forschungen qualitativer und quantitativer Art werden nötig sein, um die hier aufgezeigten systemischen und individuellen Faktoren mit Fragen nach Einstellungen und Erfahrungen zu verknüpfen und ein umfassendes Bild des (intersektionalen) Geschlechterverhältnisses in bundesdeutschen Eliten zu zeichnen.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel und Wagner, Lucienne (2018):** Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership. Berlin: Citizens For Europe. Online verfügbar unter: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **BAGFW – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (2019):** Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin: BAGFW.
- **Barrett, Frank J. (1996):** The organizational construction of hegemonic masculinity: the case study of the US Navy. In: *Gender, Work & Organization* 3 (3), S. 129–142.
- **Bertrand, Marianne (2018):** Coase lecture. The glass ceiling. In: *Economica* 85 (338), S. 205–231.
- **BGleiG (2015):** Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. Online verfügbar unter: www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/index.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Bieber, Ina E. (2013):** Frauen in der Politik. Einflussfaktoren auf weibliche Kandidaturen zum Deutschen Bundestag. Wiesbaden: Springer VS.
- **Bittman, Michael; England, Paula; Sayer, Liana; Folbre, Nancy und Matheson, George (2003):** When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. In: *American Journal of Sociology* 109 (1), S. 186–214.
- **Bluhm, Michael und Jacobs, Olaf (2016):** Wer beherrscht den Osten? Ostdeutsche Eliten ein Vierteljahrhundert nach der deutschen Wiedervereinigung. Leipzig: Universität Leipzig.
- **Braches, Birgit und Elliott, Carole (2016):** Articulating the entrepreneurship career. A study of German women entrepreneurs. In: *International Small Business Journal* 35 (5), S. 535–557. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1177/0266242616651921>.
- **Bundesamt für Justiz (2020):** Zahl erfolgreicher Juraabsolventen 2018 auf konstant hohem Niveau. Anteil der Frauen liegt bei über 58 Prozent. Pressemitteilung vom 28.04.2020. Online verfügbar unter: www.bundesjustizamt.de/DE/ServiceGSB/Presse/Pressemitteilungen/2020/20200428.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Bunselmeyer, Elisabeth; Holland-Cunz, Marc und Dribbisch, Katrin (2013):** Projektbericht ‚Entscheidungsträger in Deutschland: Werte und Einstellungen‘. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Online verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-001.pdf>, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Bürklin, Wilhelm P. und Rebenstorf, Hilke (1997):** Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-663-09920-8>.
- **Cole, Elizabeth R. (2009):** Intersectionality and research in psychology. In: *American Psychologist*, 64 (3), S. 170–180. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1037/a0014564>.
- **Connell, Raewyn (2006):** The Experience of Gender Change in Public Sector Organizations. In: *Gender, Work & Organization* 13 (5), S. 435–452.
- **Crenshaw, Kimberlé (1991):** Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In: *Stanford Law Review* 43 (6), S. 1241–1299. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.2307/1229039>.
- **Deutscher Juristinnenbund e. V. (2020):** Offener Brief des djb an den Bundesrichterwahlausschuss, 24. Juni 2020. Online verfügbar unter: www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/pressemitteilungen/pm20-31b_RoteRoben_OffenerBrief_200629.pdf, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2021):** Frauenquote (Geschlechterquote). Online verfügbar unter: www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/frauenquote.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.

- **Ebinger, Falk; Lux, Nicolas; Kintzinger, Christoph und Garske, Benjamin (2018):** Die Deutsche Verwaltungselite der Regierungen Brandt bis Merkel II. Herkunft, Zusammensetzung und Politisierung der Führungskräfte in den Bundesministerien. *der moderne staat – dms: Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management* 2/2018, S. 389–411. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.3224/dms.v11i2.01>.
- **Elrick, Jennifer und Schwartzman, Luisa Farah (2015):** From statistical category to social category: organized politics and official categorizations of ‘persons with a migration background’ in Germany. In: *Ethnic and Racial Studies* 38 (9), S. 1539–1556. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1080/01419870.2014.996240>.
- **Ette, Andreas; Stedtfeld, Susanne; Sulak, Harun und Brückner, Gunter (2016):** Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung. BiB Working Paper 1/2016. Online verfügbar unter: www.bib.bund.de/DE/Aktuelles/2017/pdf/2017-05-05-jahresbericht-bib-2016-wp.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin und Schneider, Norbert F. (2021):** Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.3224/84742454>.
- **Feeney, Mary K. und Stritch, Justin M. (2019):** Family-Friendly Policies, Gender, and Work-Life-Balance in the Public Sector. In: *Review of Public Personnel Administration* 39 (3), S. 422–448.
- **Fortin-Rittberger, Jessica; Eder, Christina; Kroeber, Corinna und Marent, Vanessa (2019):** How Party Systems Shape Local-National Gender Gaps. In: *Government and Opposition* 54 (1), S. 52–74. Online verfügbar unter: [doi:10.1017/gov.2017.30](https://doi.org/10.1017/gov.2017.30).
- **Frodermann, Corinna und Müller, Dana (2019):** Establishment Closures in Germany: The Motherhood Penalty at Job Search Durations. In: *European Sociological Review* 35 (6), S. 845–859. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1093/esr/jcz043>.
- **Ganz, Kathrin und Hausotter, Jette (2020):** Intersektionale Sozialforschung. Bielefeld: Transcript. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.14361/9783839445143>.
- **Gesemann, Frank und Roth, Roland (2015):** Integration ist (auch) Ländersache! Schritte zur politischen Inklusion von Migrantinnen und Migranten in den Bundesländern. Eine Studie des Instituts für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- **Gruber, Andreas K. (2009):** Der Weg nach ganz oben. Karriereverläufe deutscher Spitzenpolitiker. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- **Hartmann, Michael (2002):** Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- **Hartmann, Michael (2013):** Soziale Ungleichheit. Kein Thema für die Eliten? Frankfurt a. M./New York: Campus.
- **Heger, Katharina und Vogel, Lars (2020):** Die Positionsauswahl der Elitenstudie 2020. Sample Report (Stand 23.10.2020) im Rahmen des Forschungsprojekts „Soziale Integration ohne Eliten? Ausmaß, Ursachen und Folgen personeller Unterrepräsentation bestimmter Bevölkerungsgruppen in den bundesdeutschen Eliten“. Leipzig: Universität Leipzig.
- **Higley, John und Burton, Michael (2006):** Elite Foundations of Liberal Democracy. Lanham u. a.: Rowman & Littlefield Publishers.
- **Hochschild, Arlie Russell (1989):** The Second Shift. New York: Avon.
- **Hoecker, Beate (1986):** Frauen in der Politik: Gängige Hypothesen zum Präsenzdefizit auf dem empirischen Prüfstand in Bremen. In: *Zeitschrift für Parlamentsfragen* 17 (1), S. 65–82.
- **Hoecker, Beate (1987):** Frauen in der Politik. Eine soziologische Studie. Opladen: Leske + Budrich.
- **Höhne, Benjamin (2020):** Mehr Frauen im Bundestag? Deskriptive Repräsentation und die innerparteiliche Herausbildung des Gender Gaps. In: *Zeitschrift für Parlamentsfragen* 51 (1), S. 105–125.

- **Hoffmann-Lange, Ursula (1992):** Eliten, Macht und Konflikt in der Bundesrepublik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93654-7>.
- **Holst, Elke und Friedrich, Martin (2017):** Führungskräfte-Monitor 2017: Update 1995–2015. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Online verfügbar unter: www.econstor.eu/handle/10419/167683, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Jenichen, Anne (2020):** Visible Minority Women in German Politics: Between Discrimination and Targeted Recruitment. In: *German Politics* 29 (4), S. 545–563.
- **Kaina, Viktoria (2004):** Deutschlands Eliten zwischen Kontinuität und Wandel. Empirische Befunde zu Rekrutierungswegen, Karrierepfaden und Kommunikationsmustern. In: *APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte* 10/2004, S. 8–15. Online verfügbar unter: www.bpb.de/apuz/28478/deutschlands-eliten-zwischen-kontinuitaet-und-wandel?p=0, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Kintz, Melanie (2011):** Intersectionality and Bundestag leadership selection. In: *German Politics* 20 (3), S. 410–427.
- **Knudsen, Knud und Wærness, Kari (2008):** National Context and Spouses' Housework in 34 Countries. In: *European Sociological Review* 24 (1), S. 97–113.
- **Kroeber, Corinna; Marent, Vanessa; Fortin-Rittberger-Jessica und Eder, Christina (2019):** Still a glass ceiling? Tracing the limits to women's representation in elected office. In: *Comparative European Politics* 17, S. 112–131. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1057/s41295-018-0114-5>.
- **Lanfranchi, Joseph und Narcy, Mathieu (2013):** Female Overrepresentation in Public and Nonprofit Sector Jobs: Evidence From a French National Survey. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 44 (1), S. 47–74.
- **Lukoschat, Helga; Lohaus, Stefanie und Weidhofer, Cécile (2019):** Mehr Frauen in die Parlamente! Informationen über und Argumente für Paritätsgesetze in Bund und Ländern. Berlin: Deutscher Frauenrat.
- **Macha, Hildegard (2004):** Rekrutierung von weiblichen Eliten. In: *APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte* 10/2004, S. 25–32. Online verfügbar unter: www.bpb.de/apuz/28482/rekrutierung-von-weiblichen-eliten?p=0, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Machatzke, Jörg (1997):** Die Potsdamer Elitestudie. Positionsauswahl und Ausschöpfung. In: Bürklin, Wilhelm P. und Rebenstorf, Hilke (Hg.): *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, S. 35–68. Opladen: Leske + Budrich.
- **Mair, Peter (2008):** The challenge to party government. In: *West European Politics* 31 (1-2): S. 211–34. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1080/01402380701835033>.
- **Mansbridge, Jane (1999):** Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent "Yes". In: *The Journal of Politics* 61 (3), S. 628–657. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.2307/2647821>.
- **Manow, Philip (2021):** Repräsentative Politik zwischen Demokratisierung und Entdemokratisierung. *APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte* 26–27/2021, S. 32–38. Online verfügbar unter: www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/zustand-der-demokratie-2021/335441/repraesentative-politik-zwischen-demokratisierung-und-entdemokratisierung/, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Meißner, Christian (2021):** Gleichstellungsindex 2020. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. Berlin: Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publicationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901207004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Miller, G. E. (2004):** Frontier masculinity in the oil industry: the experience of women engineers. In: *Gender, Work & Organization* 11 (1), S. 47–73.

- **Niedermayer, Oskar (2020):** Parteimitglieder in Deutschland: Version 2020. Arbeitshefte aus dem Otto-Stammer-Zentrum 31. Online verfügbar unter: www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/systeme/empsoz/team/ehemalige/Publicationen/schriften/Arbeitshefte/index.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Norris, Pippa und Lovenduski, Joni (1995):** Political Recruitment: Gender, Race, and Class in the British Parliament. Cambridge: Cambridge University Press.
- **Phillips, Anne (1994):** Dealing With Difference: A Politics of Ideas Or A Politics of Presence? In: *Constellations* 1 (1), S. 88–91. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8675.1994.tb00005.x>.
- **Pinto, António Costa; Cotta, Maurizio und Tavares de Almeida, Pedro (Hg.) (2018):** Technocratic ministers and political leadership in European democracies. London: Palgrave Macmillan.
- **Pitkin, Hanna F. (1967):** The Concept of Representation. Berkeley: University of California Press.
- **Rubery, Jill (2013):** Public sector adjustment and the threat to gender equality. In: Vaughan-Whitehead (Hg.): *Public Sector Shock. The Impact of Policy Retrenchment in Europe*, S. 43–83. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- **Scharpf, Fritz W. (1999):** Governing in Europe. Oxford: Oxford University Press.
- **Schimeta, Julia (2012):** Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/09512.pdf>, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Schlozman, Kay Lehman; Burns, Nancy und Verba, Sidney (1994):** Gender and the Pathways to Participation. The Role of Resources. In: *The Journal of Politics* 56 (4), S. 963–909.
- **Schluchter, Wolfgang (1963):** Der Elitebegriff als soziale Kategorie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 15, S. 133–256.
- **Schmidt, Vivien A. (2013):** Democracy and legitimacy in the European Union revisited. Input, Output and ‘Throughput’. In: *Political Studies* 61 (1), S. 2–22. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2012.00962.x>.
- **Schnapp, Kai-Uwe (1997):** Soziale Zusammensetzung von Elite und Bevölkerung. Verteilung von Aufstiegschancen in die Elite im Zeitvergleich. In: Bürklin, Wilhelm P. und Rebenstorf, Hilke (Hg.): *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, S. 69–99. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: https://doi.org/10.1007/978-3-663-09920-8_4.
- **Schönwälder, Karen; Sinanoglu, Cihan und Volkert, Daniel (2011):** Vielfalt sucht Rat Ratsmitglieder mit Migrationshintergrund in deutschen Großstädten. Bd. Band 27. Heinrich-Böll-Stiftung. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/2011-12-vielfalt_sucht_rat.pdf, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Schultz, Ulrike (2003):** The Status of Women Lawyers in Germany. In: Schultz, Ulrike und Shaw, Gisela (Hg.): *Women in the World’s Legal Professions*, S. 271–294. Oxford: Hart Publishing. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.5040/9781472559395>.
- **Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2021):** Einigung beim Gesetzesentwurf zum Partizipations- und Migrationsgesetz - Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt gefördert. Pressemitteilung vom 05.02.2021. Online verfügbar unter: www.berlin.de/sen/ias/presse/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.1049720.php, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Simien, Evelyn M. (2007):** Doing Intersectionality Research: From Conceptual Issues to Practical Examples. In: *Politics & Gender*, 3 (02), S. 264–271. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1017/S1743923X07000086>.
- **Softic, Damir (2016):** Migranten in der Politik. Eine empirische Studie zu Bundestagsabgeordneten mit Migrationshintergrund. Wiesbaden: Springer VS.

- **Sommer, Thorsten und Krause-Nicolai, Doris (2014):** Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung. Online verfügbar unter: www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/2015-10-15_Bremische+Befragung+zur+Beschäftigtenstruktur+und+zum+Migrationshintergrund.pdf, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Stammer, Otto (1951):** Das Elitenproblem in der Demokratie. Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft 71, S. 513–540.
- **Statistisches Bundesamt (2019):** Kinderlosigkeit, Geburten und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Wiesbaden. Online verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/geburtentrends-tabel-lenband-5122203189014.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Statistisches Bundesamt (2020a):** Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2019 um 2,1% gewachsen: schwächster Anstieg seit 2011. Pressemitteilung Nr. 279 vom 28. Juli 2020. Online verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/07/PD20_279_12511.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Statistisches Bundesamt (2020b):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019 –. Fachserie 1 Reihe 2.2. Online verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220197004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Statistisches Bundesamt (2020c):** Endgültige durchschnittliche Kinderzahl der Frauenkohorten. Online verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/endgueltige-kinderzahl.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Statistisches Bundesamt (2020d):** Daten zum durchschnittlichen Alter der Mutter bei Geburt insgesamt und 1. Kind nach Bundesländern. Online verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/geburten-mutter-alter-bundeslaender.html, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Statistisches Bundesamt (2021):** Anteil der Frauen an den Mitgliedern der politischen Parteien in Deutschland am 31. Dezember 2019. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/192247/umfrage/frauenanteil-in-den-politischen-parteien/>, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **SZ – Süddeutsche Zeitung (2020):** Power sucht Frau, 28.06.2020. Online verfügbar unter: www.sueddeutsche.de/politik/prantls-blick-1.4950722, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **taz – die tageszeitung (2020):** Frauen bleiben außen vor, 04.07.2020. Online verfügbar unter: <https://taz.de/Wahlrechtsreform-im-Bundestag/!5693773/>, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Verwiebe, Roland (2006):** Transnationale Migration innerhalb Europas. In: Kreuzer, Florian und Roth, Silke (2006): Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-90283-8>.
- **Vogel, Lars und Zajak, Sabrina (2020):** Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind. DeZIM Research Notes 4/2020. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5009.pdf, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Walgenbach, Katharina (2007):** Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina; Dietze, Gabriele; Hornscheidt, Lann und Palm, Kerstin (2007): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzkr>.

- **Will, Anne-Kathrin (2020):** Migrationshintergrund – wieso, woher, wohin? Online verfügbar unter: www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/304523/migrationshintergrund, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Wüst, Andreas M. (2014):** Immigration into Politics: Immigrant-origin Candidates and Their Success in the 2013 Bundestag Election. In: *German Politics and Society* 32 (3), S 1–15. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.3167/gps.2014.320301>.
- **Yuval-Davis, Nira (2006):** Intersectionality and Feminist Politics. In: *European Journal of Women's Studies* 13 (3), S. 193–209. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1177/1350506806065752>.
- **Zeit Online (2020a):** Gleich ungerecht, 17.07.2020. Online verfügbar unter: www.zeit.de/politik/deutschland/2020-07/paritaetsgesetz-verfassungsgericht-wahllisten-parteien-frauen-maenner/komplettansicht, zuletzt geprüft am 17.10.2022.
- **Zeit Online (2020b):** Die Freiheit, Männer zu wählen, 15.07.2020. Online verfügbar unter: www.zeit.de/politik/deutschland/2020-07/paritaetsgesetz-thueringen-gleichberechtigung-grundrechte-afd-klage-landesverfassungsgericht, zuletzt geprüft am 17.10.2022.

ÜBER DIE AUTORINNEN

Katharina Heger

Katharina Heger, M. A., ist Politikwissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit dem Ausmaß und den Ursachen geschlechterspezifischer Strukturen der politischen Teilhabe und setzt sich mit der Rolle von Geschlechternormen, Bürgerschaftsnormen und feministischen Einstellungen für die politische Partizipation von Frauen in einer vernetzten Gesellschaft auseinander.

Dr. Kathleen Heft

Dr. Kathleen Heft ist Kulturwissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Konsens & Konflikt des DeZIM-Instituts. Ihre Dissertation „Kindsmord in den Medien. Eine Diskursanalyse ost-westdeutscher Dominanzverhältnisse“ (2020) entstand im Rahmen des DFG-geförderten Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ der Humboldt-Universität zu Berlin. Aktuell forscht sie zu Diskursen und Praxen des Othering, zu Ossifizierung und zur Repräsentation von migrantischen und ostdeutschen Eliten im vereinten Deutschland.

DANKSAGUNG

Die Autorinnen bedanken sich beim gesamten Projektteam und den engagierten Reviewer*innen für hilfreiche Kommentare und Anmerkungen und insbesondere bei Josephine Garitz und Catharina Bruder für ihre tatkräftige Unterstützung.

IMPRESSUM

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V., 2022
Alle Rechte vorbehalten.

Heger, Katharina und Heft, Kathleen (2022):

Vergeschlechtlichte Macht. Das intersektionale Geschlechterverhältnis in bundesdeutschen Eliten. DeZIM Research Notes 11, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

DeZIM Research Notes geben die Auffassung der Autor*innen wieder.

Herausgeber



Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.

Mauerstraße 76
10117 Berlin

+49 (0)30 200 754 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Autor*innen

Katharina Heger und Dr. Kathleen Heft

Schlussredaktion

Maren Seidler

Covergestaltung, Layout & Satz
neonfisch.de

Druck

Umweltdruck Berlin GmbH

ISBN

978-3-948289-40-9

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Es forscht zu den Themenfeldern Integration und Migration, Konsens und Konflikt sowie gesellschaftliche Teilhabe und Rassismus. Das DeZIM stützt sich auf zwei Säulen: das DeZIM-Institut und die DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Es wurde 2017 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin-Mitte.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend