

Elitensurvey 2023 – Die Unterrepräsentation Ostdeutscher in Elitenpositionen aus Sicht deutscher Eliten

Lars Vogel, Volker Brandy, Justus Junkermann, Marion Reiser

Einleitung

Die personelle Unterrepräsentation sozialer Gruppen in den wichtigsten Gestaltungs- und Entscheidungspositionen einer Gesellschaft (Eliten) wird weithin als gesellschaftliches und politisches Problem betrachtet (Phillips 1998; Mansbridge 1999; Kollmorgen 2020; Vogel 2022; Kollmorgen, Vogel, and Zajak 2024). Sie kann die Partizipation und den Einfluss der so benachteiligten Gruppen einschränken und dazu beitragen, problematische gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reproduzieren. Auch kann sie das Gefühl von kollektiver Benachteiligung und fehlender Repräsentation in diesen Gruppen verstärken. Mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung sind Ostdeutsche in den wichtigsten Führungspositionen in Deutschland, mit Ausnahme der Politik, weiterhin unterrepräsentiert (Elitenmonitor 2023). Vor dem Hintergrund dieser und weiterer sozioökonomischer und politischer Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern wird die Unterrepräsentation Ostdeutscher in Elitenpositionen zunehmend in der Politik, aber auch in der Bevölkerung, als problematisch bewertet (siehe auch Vogel and Zajak 2020).

Bisher ist jedoch weitgehend unbekannt, ob die Eliten selbst die personelle Unterrepräsentation der Ostdeutschen wahrnehmen und falls ja, wie sie sie bewerten, welche Gründe sie dafür sehen und ob sie bereit sind, sie abzubauen. Die Sicht der Eliten ist dafür doppelt interessant. So können sie die Ursachen für Unterrepräsentation als Expertinnen und Experten¹ für den Aufstieg in Elitenpositionen in ihren jeweiligen Hand-

¹ In diesem Beitrag wird für die bessere Lesbarkeit im Regelfall zur Bezeichnung von Positionen oder Personengruppen das generische Maskulinum verwendet. Damit sind, wenn nicht anders vermerkt, stets Personen aller Geschlechter gemeint. An prominenten Stellen soll explizit daran erinnert werden, dass Eliten nicht nur männlichen Geschlechts sind. In diesem Fall wird die männliche und die weibliche Form von Positionsbezeichnungen explizit ausgeschrieben. Auch hier sind stets alle Geschlechter gemeint.

lungsfeldern beschreiben. Zugleich beeinflussen sie durch ihre Stellung die Rahmenbedingungen für Aufstiegskarrieren und konkrete Stellenbesetzungen und damit im Ergebnis die personelle Unterrepräsentation.

Daher wurde im Rahmen des von den Universitäten Leipzig und Jena sowie der Hochschule Zittau/Görlitz durchgeführten und durch den Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland geförderten "Elitenmonitor" der "Elitensurvey 2023" durchgeführt (<https://research.uni-leipzig.de/elitenmonitor/>). Zwischen September und Dezember 2023 wurden 685 Elitenangehörige aus zwölf zentralen gesellschaftlichen Bereichen per Web- oder Telefoninterview befragt (s.u.).

Zentrale Ergebnisse des Elitensurveys 2023

- Es besteht ein Problembewusstsein unter den Eliten für die Unterrepräsentation der Ostdeutschen: Sie werden von den befragten Eliten spontan am dritthäufigsten als eine der Bevölkerungsgruppen genannt, die in Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind – nach Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen. Ostdeutsche Eliten äußerten dies häufiger als westdeutsche.²
- Die befragten Eliten sehen dabei mehrere Problemdimensionen als relevant an. Ostdeutsche Eliten sehen das größte Problem der Unterrepräsentation darin, dass die Belange der Ostdeutschen durch Ostdeutsche am besten vertreten werden könnten (85% Zustimmung). Westdeutsche Eliten bewerten mit 68% am häufigsten als problematisch, dass Unterrepräsentation dazu beiträgt, dass Ostdeutsche sich als Bürger zweiter Klasse fühlen.³
- Bzgl. der Ursachen für die Unterrepräsentation sind sich die Befragten einig darin, dass der Elitentransfer aus Westdeutschland seit der Wiedervereinigung eine wichtige Rolle gespielt hat und immer noch spielt. So sehen von den ostdeutschen Eliten 88% den Transfer direkt nach der Wiedervereinigung und 81% das fortlaufende Nachrücken von Westdeutschen in Spitzenpositionen als ursächlich an. Bei den westdeutschen Eliten sind es 86% bzw. 66%. Fehlende Ambitionen und Qualifikationen von Ostdeutschen werden als unwichtigste Faktoren angesehen.⁴
- Bzgl. Gegenmaßnahmen sind die Eliten mehrheitlich der Meinung, dass die Stimmen Ostdeutscher in der öffentlichen Debatte mehr gehört werden sollten. Diese Forderung trifft bei 84% der ostdeutschen und 67% der westdeutschen Eliten auf Zustimmung. Konkretere Maßnahmen, wie etwa Quoten für Ostdeutsche in Spitzenpositionen, werden nur von einer Minderheit gefordert. Diskrepanzen zeigen sich jedoch in der Bewertung der Notwendigkeit von Maßnahmen, um der Unterrepräsentation entgegenzuwirken. 55% der westdeutschen

² In dem auf unserer Website verfügbaren Fragebogen können Sie die genauen Frageformulierungen finden. Hier: Frage Nr. 46

³ Frage Nr. 56 und 58

⁴ Frage Nr. 50-55

Eliten vertreten die Ansicht, dass sich der Anteil von Ostdeutschen in Führungspositionen von alleine erhöhen wird, während dies nur 29% der ostdeutschen Eliten teilen.⁵

- Bei der Bewertung, welche Merkmale für den Aufstieg in eine Spitzenführungsposition allgemein wichtig sind, stimmen Eliten in Ost- und Westdeutschland größtenteils überein. Am häufigsten werden Auftreten, Eloquenz und Charisma, Leistungs- und Verzichtsbereitschaft sowie Fachkenntnisse als wichtig bewertet. Ostdeutsche Befragte bewerten mit 66% häufiger als westdeutsche (42%) die regionale Verankerung als wichtigen Faktor.⁶ Unterschiede zeigen sich ebenfalls in der Bewertung der Faktoren für den letzten Schritt in der eigenen Karriere. Hier nannten ostdeutsche Eliten (50%) seltener als westdeutsche Eliten (68%) das fachliche Wissen als einen der drei wichtigsten Faktoren. Dafür wurden von Ostdeutschen häufiger Verzichtsbereitschaft (38 zu 25%) und Kontakte zu beruflich höhergestellten Personen (36 zu 25%) angeführt.⁷
- Auf die Frage nach persönlichen Erfahrungen auf dem Karriereweg geben 50% der westdeutschen aber nur 25% der ostdeutschen Befragten an, dass sie überhaupt keine Benachteiligungen erfahren haben. 18 % der ostdeutschen Eliten sehen ihre ostdeutsche Herkunft als starken oder sehr starken Nachteil für ihre Karriere an. Ein deutlich größerer Anteil von 40% sieht die ostdeutsche Herkunft hingegen als Vorteil an.⁸ Beachtet werden sollte dabei, dass im Elitensurvey nur die Perspektive der Personen berichtet werden kann, die erfolgreich eine Elitenposition erreicht haben. Ostdeutsche Eliten identifizieren sich mit dem eigenen Landesteil deutlich häufiger als die westdeutschen Eliten. 27% der ostdeutschen Eliten nennen Ostdeutschland als ihren zentralen Identifikationspunkt, während Westdeutschland für nur 4% der westdeutschen von Bedeutung ist.⁹

⁵ Frage Nr. 60-64

⁶ Frage Nr. 18-37

⁷ Frage Nr. 38-40

⁸ Frage Nr. 16-17

⁹ Frage Nr. 77

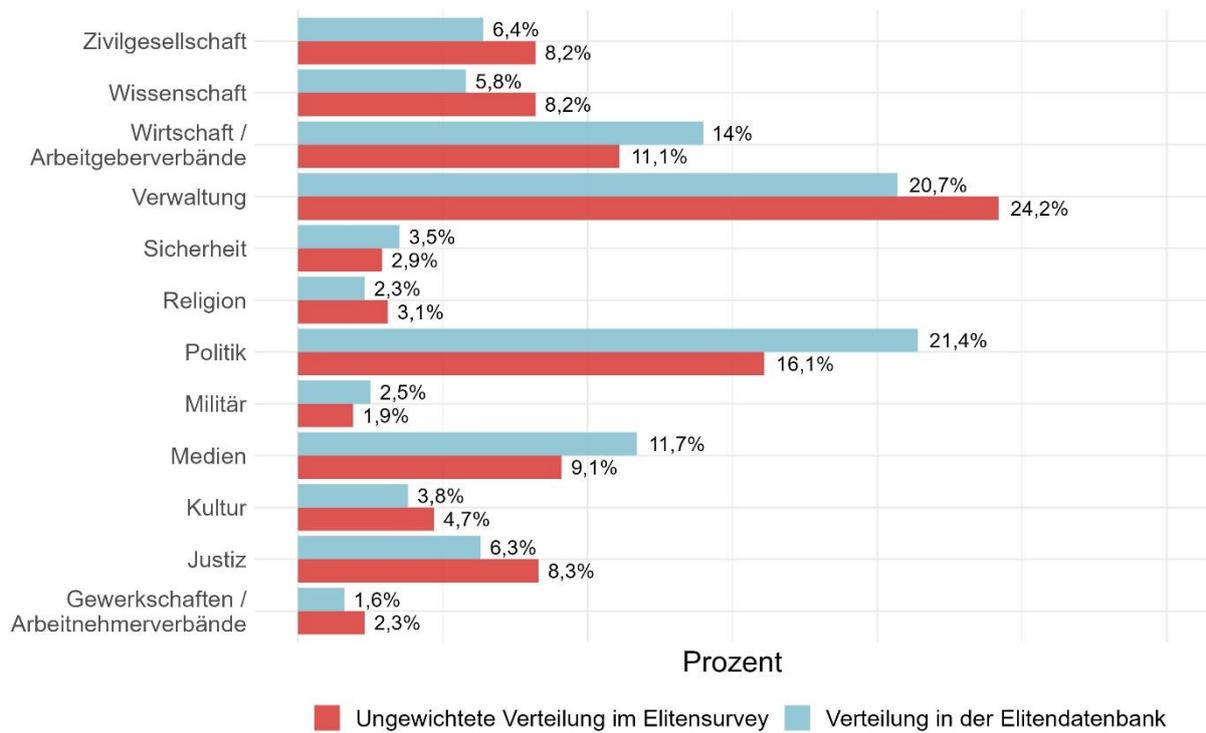
Der Elitensurvey 2023 als Bestandteil des Elitenmonitors

Der Elitensurvey 2023 wurde im Rahmen des bereits erwähnten Forschungsprojekts „Elitenmonitor. Personelle Unterrepräsentation der Ostdeutschen in zentralen Führungspositionen: Zeitliche Entwicklung, Mechanismen, Handlungsoptionen“ durchgeführt (<https://research.uni-leipzig.de/elitenmonitor/>). Der Elitenmonitor erhebt und analysiert die biografischen, beruflichen, ehrenamtlichen und politischen Positionen der Inhaberinnen und Inhaber von Elitenpositionen in Ostdeutschland regelmäßig bis 2025. Zusätzlich werden die Faktoren und Mechanismen erforscht, welche eine Unterrepräsentation der Ostdeutschen herbeiführen, sowie Handlungsoptionen zu ihrer Bewältigung aufgezeigt.

Die Grundlage dafür ist eine Definition von Eliten als Inhaberinnen und Inhaber der wichtigsten Führungspositionen einer Gesellschaft, die es ihnen erlauben, regelmäßig und substantiell gesellschaftliche Entscheidungen zu beeinflussen und zu treffen. Zur Bestimmung dieses Personenkreises wurde die Leipziger Elitendatenbank erstellt. Darin werden die Eliten in zwölf gesellschaftliche Bereiche unterteilt: Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften/Arbeitnehmerverbände, Religion, Justiz, Militär, Sicherheit, Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wissenschaft, Kultur und Medien. In diesen Bereichen identifizierten wir anhand bereichsspezifischer Kriterien die zentralen Organisationen und Institutionen und anschließend die Personen, die 2018/19 und 2022/23 die wichtigsten Führungspositionen darin innehatten. Insgesamt erfassen wir damit 4153 Personen. Die 2788 Personen, die 2022/23 die Elitenpositionen innehatten, wurden von uns zur Teilnahme am Elitensurvey 2023 eingeladen.

In dessen Zentrum stand die Frage, wie die deutschen Eliten Unterrepräsentation wahrnehmen und bewerten. Unter anderem wurden die Befragten zu Aufstiegsfaktoren und Hindernissen auf dem Karriereweg sowie Ursachen von und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentation Ostdeutscher in Führungspositionen befragt. Der Elitensurvey knüpft damit an frühere Elitenstudien wie die Potsdamer Elitenstudie von 1995 oder die WZB-Studie "Entscheidungsträger in Deutschland: Werte und Einstellungen" von 2012 an. Insgesamt gaben uns 685 Elitenangehörige ein Interview. Das entspricht einer Teilnahmebereitschaft von 24,5%. Die Teilnahmebereitschaft variierte jedoch in den gesellschaftlichen Bereichen, sodass eine Gewichtung vorgenommen wurde. Damit entspricht die sektorale Verteilung im Elitensurvey derjenigen in der Leipziger Elitendatenbank (Abb. 1).

Abb. 1: Sektorale Verteilung der Befragten im Elitensurvey 2023 und der Leipziger Elitendatenbank



Soziodemographie der befragten Eliten

- Ein zentraler Aspekt bei der Untersuchung von Eliten ist die Frage, wer die Eliten sind und durch welche soziodemographischen Merkmale sie sich auszeichnen.
- 30% der befragten Eliten sind weiblich und 70% männlich. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sind Frauen daher in den Eliten unterrepräsentiert (Heger and Heft 2022).
- 7,8% der Befragten haben einen Migrationshintergrund, da entweder sie selbst oder mindestens ein Elternteil außerhalb von Deutschland geboren wurde. Im Vergleich zum Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung (ca. 25%; Statistisches Bundesamt 2023) wird auch für diese Gruppe eine Unterrepräsentation in Elitenpositionen deutlich (Vogel 2024).
- 51% der Befragten kommen aus einem Akademikerhaushalt. Dies bedeutet, dass mindestens ein Elternteil einen (Fach-)Hochschulabschluss besitzt.
- Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich 56,1 Jahre alt.

Ostdeutsche Herkunft und Erfahrungen

- 13,2% der in Deutschland geborenen Befragten geben an, in der DDR oder Ostdeutschland geboren oder aufgewachsen zu sein, 86,8% aus der BRD vor 1990 oder in Westdeutschland. Dieser Wert für die ostdeutsche Herkunft¹⁰ liegt damit etwa auf dem Niveau der Eliten insgesamt (12,1%). Dennoch spiegelt sich auch hier erneut die personelle Unterrepräsentation der Ostdeutschen wider.
- Die Spitzenführungskräfte mit ostdeutscher *Herkunft* verteilen sich nicht gleichmäßig auf die Sektoren. Im Sektor Politik gibt es den größten Anteil an Personen, die in Ostdeutschland *geboren oder aufgewachsen sind*, vor den Gewerkschaften und dem Sicherheitssektor. Dies entspricht weitgehend der Verteilung in der Elitendatenbank.¹¹ Die geringsten Werte finden sich in den Sektoren Wissenschaft, Justiz und Militär wieder. In Letzterem gibt es keine einzige Spitzenführungskraft aus Ostdeutschland.
- Etwas größer ist der Anteil an Eliten mit *Erfahrungen* in Ostdeutschland: Insgesamt 40% der befragten Eliten haben mindestens ein Jahr in Ostdeutschland gelebt oder gearbeitet. 84% der Eliten haben mindestens ein Jahr in Westdeutschland gelebt oder gearbeitet. Lediglich knapp ein Drittel der befragten Eliten weist Erfahrungen in beiden Landesteilen auf. Dabei sind ostdeutsche Eliten etwas mobiler. 40% der ostdeutschen Befragten geben an, mindestens ein Jahr ihrer Laufbahn in Westdeutschland verbracht zu haben, wohingegen 31% der westdeutschen Eliten mindestens ein Jahr in Ostdeutschland gearbeitet haben. Bei der Bewertung dieses Unterschiedes sollte beachtet werden, dass Ostdeutschland geographisch deutlich kleiner ist und somit ein Teil der

¹⁰ Ostdeutsche Herkunft bedeutet, dass eine Person auf dem heutigen Gebiet der neuen Bundesländer geboren wurde oder – falls kein Geburtsort angegeben wurde – bis zum Alter von 14 Jahren dort gelebt hat. Äquivalent wurde eine westdeutsche Herkunft bei Geburts- oder frühem Wohnort auf dem heutigen Gebiet der alten Bundesländer festgehalten.

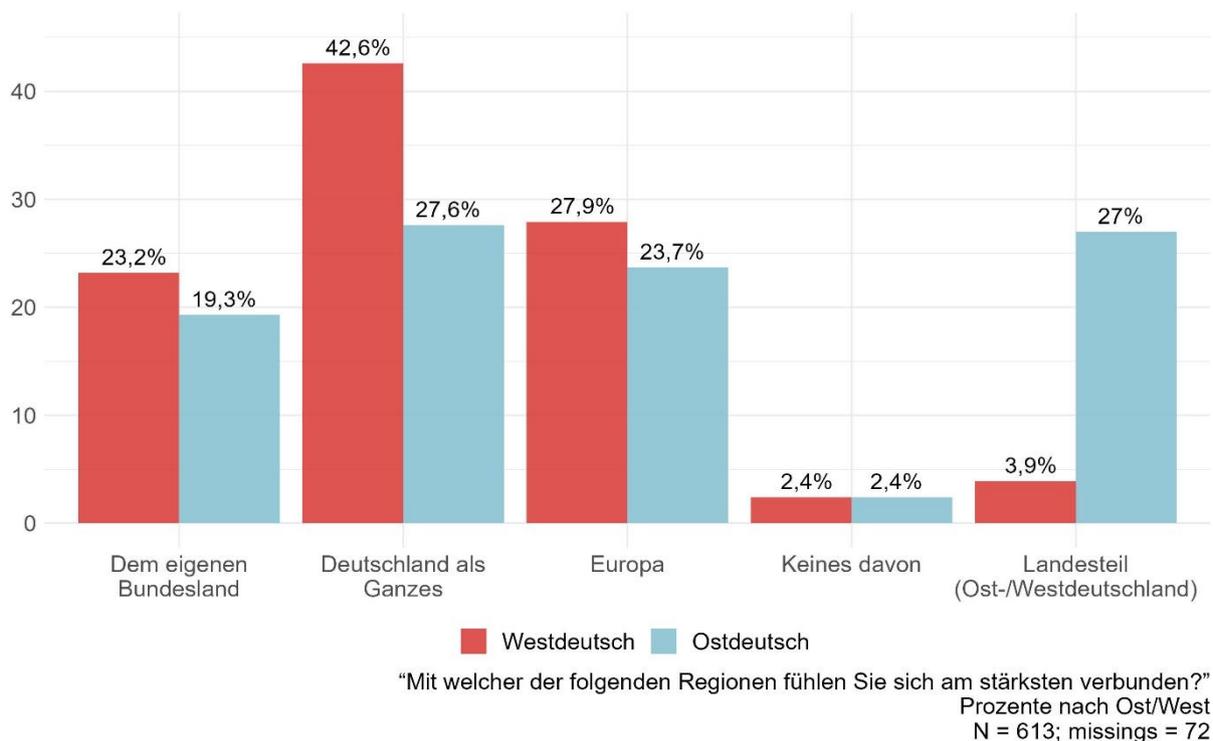
Hierbei wurde eine Herkunft aus Ost- oder Westberlin vor 1990 entsprechend Ost- bzw. Westdeutschland zugeordnet. Eine Berliner Herkunft nach 1990 wurde keinem der Landesteile zugeordnet und als fehlende Angabe behandelt.

¹¹ Die größten Differenzen im Anteil der Ostdeutschen zwischen Survey und Datenbank zeigen sich in den Sektoren Gewerkschaft (+8,2 Prozentpunkte), Sicherheit (+9,7) und Religion (-8,5). Dies sind auch die Sektoren mit den wenigsten Befragten.

niedrigeren Mobilität der Westdeutschen auch dadurch erklärt werden kann. Insgesamt gilt sowohl für ost- als auch für westdeutsche Eliten: Die Mehrheit hat ihren privaten und beruflichen Lebensmittelpunkt in dem Landesteil, in dem sie aufgewachsen ist.¹²

- Wird die Erfahrung im jeweiligen Landesteil gemeinsam mit dem Geburts- und Sozialisationsort zur Kategorisierung als ost- und westdeutsch verwendet, ergibt sich folgende Verteilung: Insgesamt besitzen 5,6% der befragten Eliten eine ostdeutsche Herkunft und haben zugleich in Westdeutschland gelebt oder gearbeitet. 8,3% der befragten Eliten haben eine ostdeutsche Herkunft und haben nie in Westdeutschland gelebt oder gearbeitet. 27,1% der Befragten machen Westdeutsche aus, die Erfahrungen in Ostdeutschland gesammelt haben und 59% – also die deutliche Mehrheit – geben an, in Westdeutschland geboren zu sein und nie in Ostdeutschland gelebt oder gearbeitet zu haben.

Abb. 2: Primäre Identifikation



¹² Frage Nr. 8-15

- Wird neben Herkunft und Erfahrung die Identifikation mit Deutschland oder dem eigenen Landesteil betrachtet, werden signifikante Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Eliten deutlich (Abb. 2)¹³. Auf die Frage „Mit welcher der folgenden Regionen fühlen Sie sich am stärksten verbunden?“ antworten 42,6% der westdeutschen Befragten mit „Deutschland als Ganzem“, während es bei den ostdeutschen 27,6% sind. Die ostdeutschen Eliten geben dagegen sehr viel häufiger als die westdeutschen den eigenen Landesteil als primären Identifikationspunkt an (27% vs. 4%). Damit spiegeln die Ergebnisse des Elitensurveys Erkenntnisse für die Bevölkerung, die zeigen, dass Westdeutschland für Westdeutsche keine relevante Kategorie ist, während für viele Ostdeutsche Ostdeutschland ein wichtiger Identifikationspunkt ist (z.B. Kubiak 2018).¹⁴
- Dabei macht es einen Unterschied, ob die Eliten eine gewisse Zeit im jeweils anderen Landesteil gelebt oder gearbeitet haben. Unter den Ostdeutschen, die nie in Westdeutschland gearbeitet haben, gibt knapp jeder Dritte (32,3%) an, sich am stärksten mit Ostdeutschland zu identifizieren, während es bei denen, die auch in Westdeutschland gelebt oder gearbeitet haben nur jeder Fünfte ist (19,9%). Bei den westdeutschen Befragten macht es für diese Frage keinen Unterschied, ob die Person bereits in Ostdeutschland gelebt oder gearbeitet hat.¹²

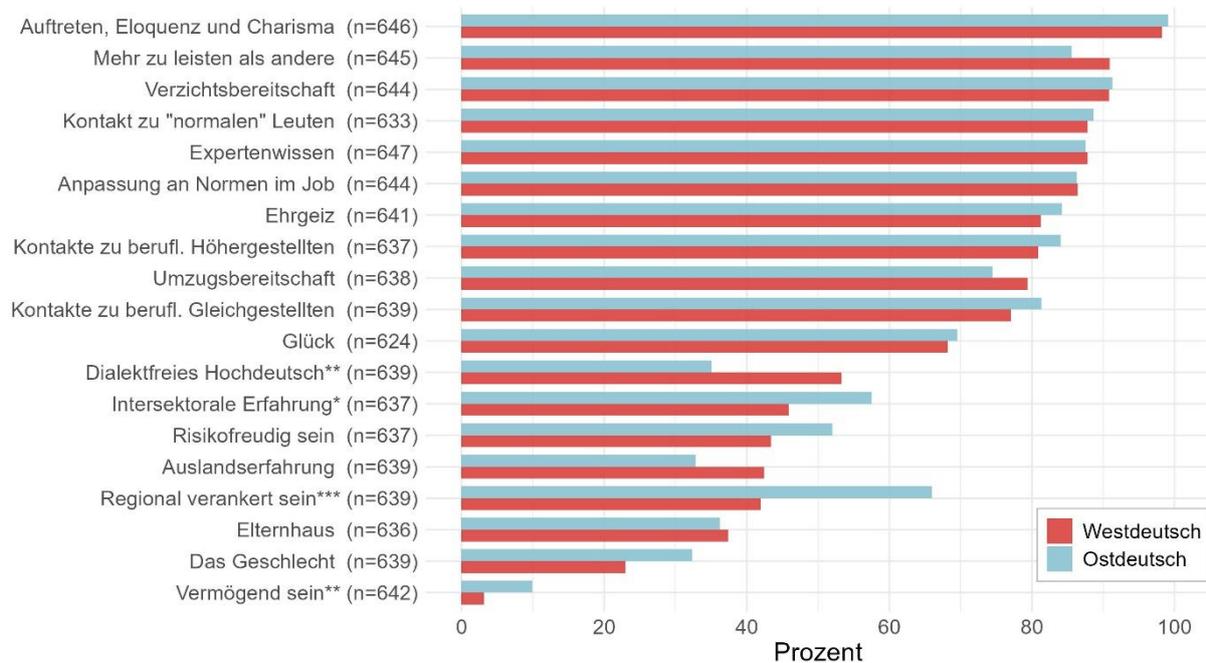
¹³ Signifikanzniveau des Hypothesentests: $p < 0,001$

¹⁴ Frage Nr. 77

Aufstiegsfaktoren

- Welche Faktoren schätzen die Eliten unabhängig von ihrer eigenen Karriere als besonders einflussreich für das Erreichen einer Elitenposition ein (Abb. 3)? Die vier bedeutsamsten Faktoren – sowohl für ostdeutsche als auch westdeutsche Spitzenführungskräfte – sind Auftreten, Eloquenz und Charisma (99 bzw. 98%), „die Bereitschaft für den Beruf auf Vieles zu verzichten“ (beide 91%), Expertenwissen (beide 88%) und den Kontakt zu „normalen“ Menschen beizubehalten (89 bzw. 88%). Häufig als unwichtig für den Karriereverlauf wurde die ökonomische Situation (10 bzw. 3% Zustimmung), das Geschlecht (32 bzw. 23%) und das Elternhaus (36 bzw. 37%) eingeschätzt.¹⁵

Abb. 3: Bewertung allgemein relevanter Faktoren für den Aufstieg in eine Elitenposition



"Was benötigen Personen, um eine Führungsposition wie die Ihre im Sektor [...] zu erreichen?"
 Anteil der Personen, die Faktor/Merkmal für wichtig oder sehr wichtig halten.
 Signifikanzlevel des Hypothesentests: $p < 0.001 = ***$; $p < 0.01 = **$; $p < 0.05 = *$

- Bei dieser Einschätzung sind sich ost- und westdeutsche Eliten weitgehend einig. Signifikante Unterschiede zeigen sich lediglich bei wenigen Faktoren. So halten 66% der ostdeutschen Befragten die lokale Verankerung für wichtig, aber nur 42% der westdeutschen.¹⁶ Dagegen empfinden 53% der westdeutschen

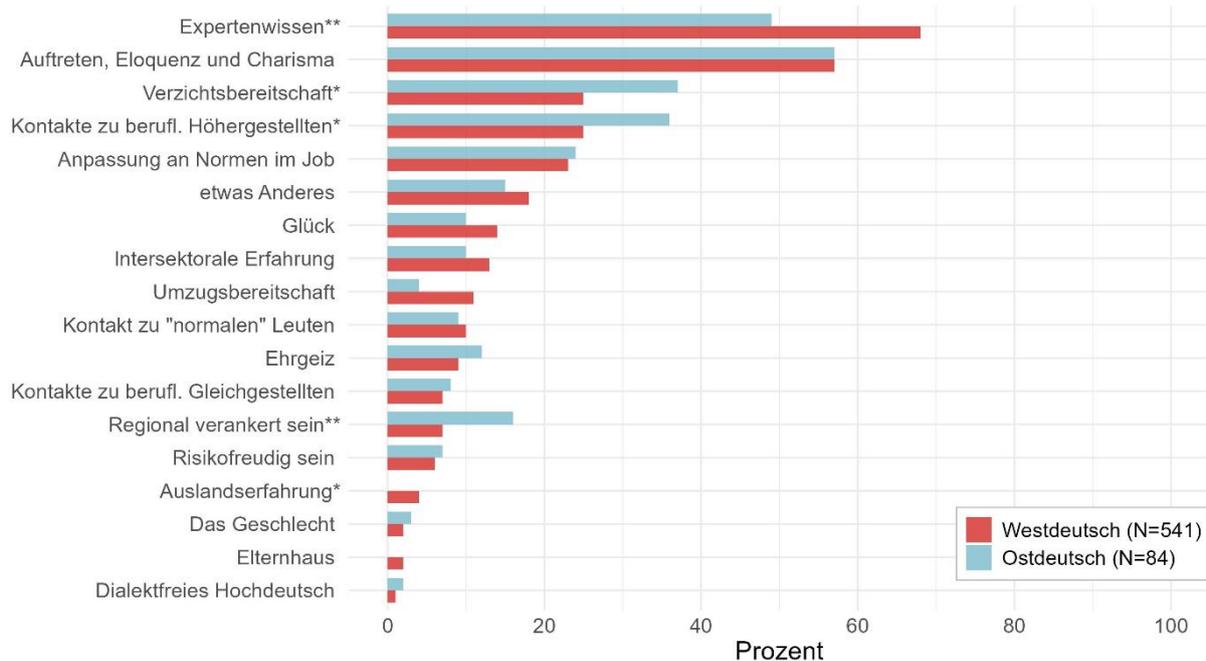
¹⁵ Frage Nr. 18-37

¹⁶ Ein Teil dieser Differenz kann dadurch erklärt werden, dass die regionale Verankerung besonders im Sektor Politik mit regionalen Wahlkreisen und Landeslisten relevant ist und sich dort auch der größte

Eliten es als wichtig, dialektfreies Hochdeutsch zu sprechen, während das nur 34% der ostdeutschen Eliten tun.

- Die Befragten wurden auch nach einer Einschätzung der drei *wichtigsten* Faktoren für den *letzten Schritt* in der *eigenen Karriere* in eine Elitenposition gefragt (Abb. 4).¹⁷

Abb. 4: Wichtigste Faktoren für den finalen Karriereschritt in eine Elitenposition



"Welche drei Faktoren sind Ihrer Meinung nach für den Schritt von Ihrer letzten Position auf Ihre jetzige Führungsposition von besonderer Bedeutung gewesen?"
 Signifikanzlevel des Hypothesentests: p<0.001 = ***; p<0.01 = **; p<0.05 = * n=625, missings=60

- Am häufigsten werden dabei Expertenwissen (50% Ost und 68% West), Auftreten, Eloquenz und Charisma (beide 57%), Verzichtsbereitschaft (38 und 25%) und Kontakte zu beruflich höhergestellten Personen (36 und 25%) genannt.
- Bei der Einschätzung der eigenen Karriere bestehen also größere Ost-West Unterschiede als bei der allgemeinen Bewertung der Aufstiegsfaktoren. Westdeutsche sehen signifikant häufiger die fachliche Qualifikation als entscheidend an, während Ostdeutsche öfter andere Faktoren nennen. Etwa wird die regionale Verankerung von 16% der ostdeutschen Befragten angeführt und lediglich von 7% der Westdeutschen.

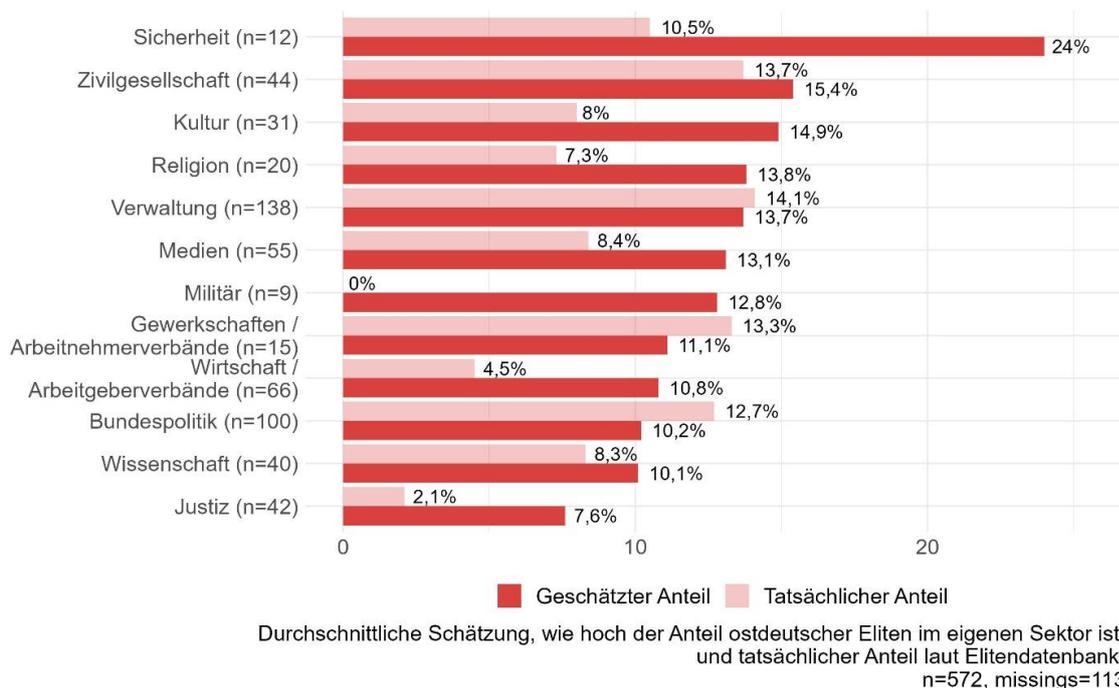
Anteil ostdeutscher Eliten findet. Tiefgehende (Regressions-)Analysen zeigen jedoch, dass Ostdeutsche sektorunabhängig regionale Verankerung als wichtiger einschätzen.

¹⁷ Frage Nr. 38-40

ist²⁰, um zu ermitteln, ob die Befragten für ihren Sektor eine Unterrepräsentation von Ostdeutschen wahrnehmen (Abb. 6). Insgesamt schätzen die Eliten den Anteil von Ostdeutschen in den Eliten auf 12,2% und nehmen damit eine Unterrepräsentation wahr. Zudem entspricht ihre Schätzung ziemlich genau dem tatsächlichen Anteil, der sektorübergreifend bei 12,1% liegt. Analog zur vorigen Frage schätzen Ostdeutsche den Anteil Ostdeutscher in ihrem Sektor etwas niedriger ein (10,3%) als Westdeutsche (12,6%).²¹

- Die Eliten überschätzen den Anteil Ostdeutscher in ihrem eigenen Sektor mit 24% am stärksten im Sektor Sicherheit (Abb. 6). Der tatsächliche Anteil liegt hier bei 10,3%. In allen anderen Sektoren liegt die durchschnittliche Schätzung deutlich unter 19%, also dem geschätzten Anteil Ostdeutscher in der Bevölkerung. Dennoch wird der Anteil Ostdeutscher in nahezu allen Sektoren überschätzt. Am deutlichsten ist die Differenz in den Sektoren Militär (Schätzung 12,8% vs. tatsächlicher Anteil 0%), Kultur (14,9% vs. 7,4%) und Religion (13,8% vs. 7,3%).

Abb. 6: Geschätzter/tatsächlicher Anteil von ostdeutschen Eliten im eigenen Sektor



²⁰ Die Befragten wurden vorher informiert, dass der Bevölkerungsanteil der Ostdeutschen bei ca. 19% liegt. Befragte im Sektor Politik wurden nach ihrer Einschätzung zur Unterrepräsentation auf Bundesebene befragt.

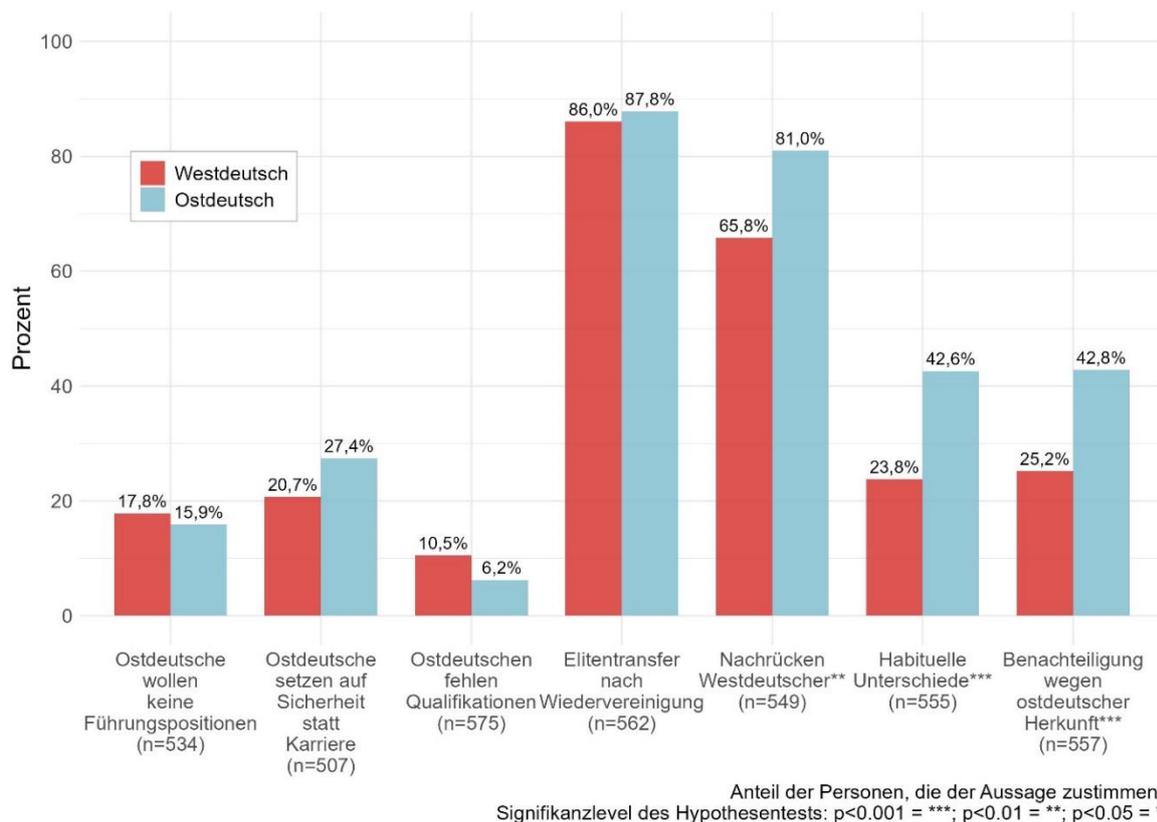
²¹ Frage Nr. 47-48; 16,4% der Befragten haben keine Schätzung abgegeben.

- Durchschnittlich eine niedrigere Schätzung wurde hingegen im Sektor Politik abgegeben. Hier wird der Anteil Ostdeutscher in der Bundespolitik auf 10,2% geschätzt, wobei der tatsächliche Anteil bei 12,7% liegt. Auch bei den Gewerkschaften wurde ein niedrigerer Wert angenommen (11,1% vs. 13,2%) und die Unterrepräsentation überschätzt.

Ursachen der Unterrepräsentation

- Die Eliten wurden anschließend über das tatsächliche Ausmaß der Unterrepräsentation Ostdeutscher in ihrem Sektor informiert.²² Nach den Ursachen für diese Unterrepräsentation gefragt, sehen ost- und westdeutsche Eliten den Elitentransfer von West- nach Ostdeutschland infolge der deutschen Wiedervereinigung als bedeutendsten Faktor an (Abb.7). Weiter sehen 81% der Ostdeutschen aber nur 66% der Westdeutschen eine Ursache darin, dass weiterhin vor allem Westdeutsche auf Spitzenführungspositionen nachrücken.²³
- Auffällig ist weiterhin, dass die ostdeutschen Eliten die Unterrepräsentation sehr häufig auf habituelle Unterschiede (43%) sowie die konkrete Benachteiligung von Ostdeutschen (43%) zurückführen, während diese Aussagen bei den westdeutschen Eliten auf signifikant weniger Zustimmung stoßen, wengleich auch in dieser Gruppe 24 bzw. 25% der Befragten zustimmen.

Abb. 7: Wahrgenommene Ursachen der Unterrepräsentation Ostdeutscher



²² Die Befragten im Sektor Politik wurden über das Ausmaß der Unterrepräsentation in der Bundespolitik aufgeklärt.

²³ Frage Nr. 49-55

- Um die Ursachen für die Unterrepräsentation Ostdeutscher näher zu ergründen, wurden die Eliten auch nach persönlichen Erfahrungen mit Benachteiligungen gefragt. Hier zeigt sich, dass – verglichen mit denen, die Benachteiligungen für Ostdeutsche wahrnehmen (Abb. 7) – weitaus weniger Befragte von persönlicher Diskriminierung berichten. 17,6% der ostdeutschen und 12,1% der westdeutschen Eliten geben an, auf ihrem Karriereweg Benachteiligungen erfahren zu haben. Dass sie eher oder überhaupt keine Benachteiligungen erfahren haben, äußern hingegen 87,9% der westdeutschen und 82,5% der ostdeutschen Eliten.²⁴ Beachtet werden sollte dabei, dass im Elitenurvey nur die Perspektive der Personen berichtet werden kann, die erfolgreich eine Elitenposition erreicht haben. Dennoch ist auffällig, dass mit 49,4% der westdeutschen Eliten ein deutlich größerer Anteil überhaupt keine Benachteiligungen erfahren hat, während es bei den ostdeutschen in dieser Kategorie nur 26,7% sind. Durchschnittlich nehmen die ostdeutschen Eliten demnach signifikant häufiger Benachteiligungen auf dem Karriereweg wahr.²⁵
- Diesen Werten entsprechend bewerten 17,7% der ostdeutschen Eliten ihre Herkunft als starken oder sehr starken Nachteil für ihre Karriere. Ein deutlich größerer Anteil (39,5%) sieht die ostdeutsche Herkunft hingegen sogar als Vorteil an. 42,9% der ostdeutschen Spitzenführungskräfte sind der Ansicht, dass ihre Herkunft keinen Einfluss auf ihre Karriere gehabt hat.²⁶

24 Frage Nr. 16

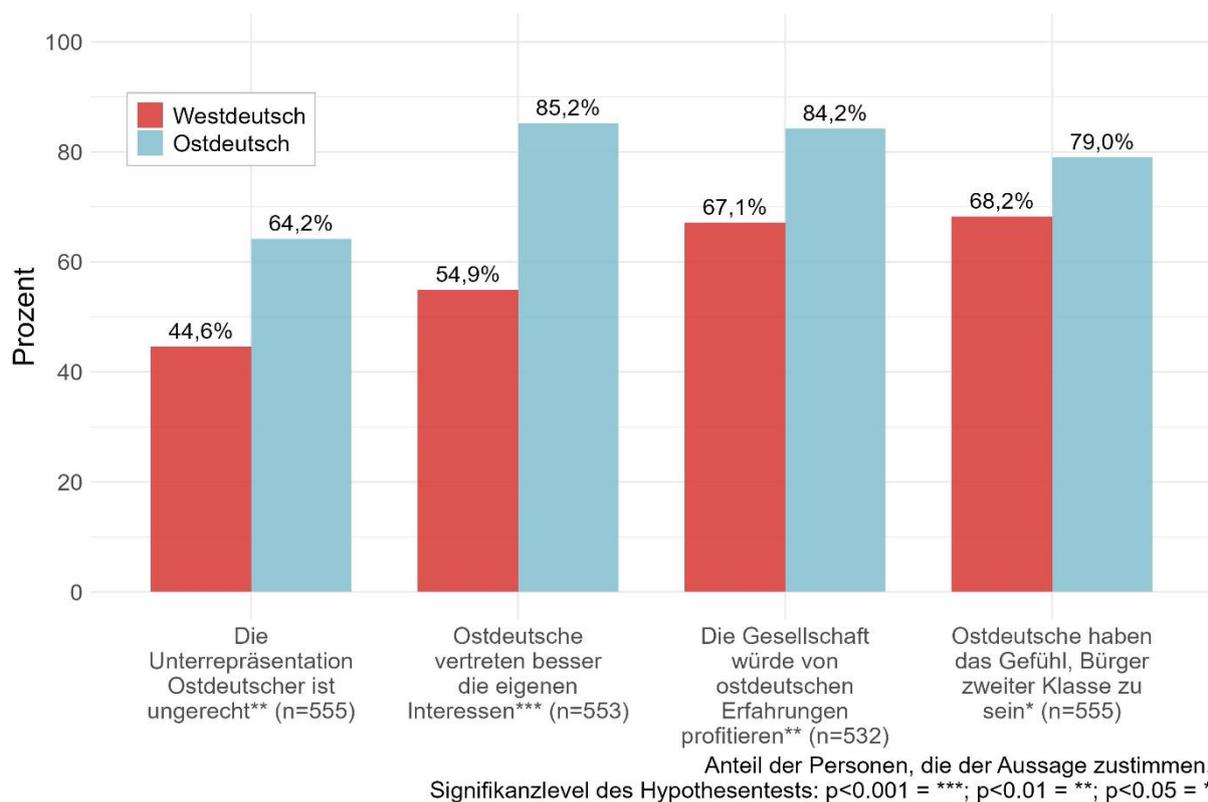
²⁵ Signifikanzniveau des Hypothesentests: $p < 0,001$

²⁶ Frage Nr. 17

Bewertung der Unterrepräsentation

- Inwiefern bewerten die Eliten die festgestellte Unterrepräsentation als ein Problem? Zwar sehen beide Gruppen die Unterrepräsentation mehrheitlich als problematisch an, aber ostdeutsche Eliten schätzen die Unterrepräsentation als problematischer ein als westdeutsche (Abb. 8). Besonders groß ist die Differenz bei der Aussage, dass „Ostdeutsche die Interessen der eigenen Gruppe am besten vertreten können“.
- Westdeutsche sehen es am häufigsten als Problem an (66%), dass sich Ostdeutsche aufgrund der Unterrepräsentation als Bürger zweiter Klasse fühlen könnten, während diese Dimension bei den ostdeutschen Befragten mit 79% Zustimmung an dritter Stelle liegt.²⁷

Abb. 8: Bewertung der Unterrepräsentation als Problem

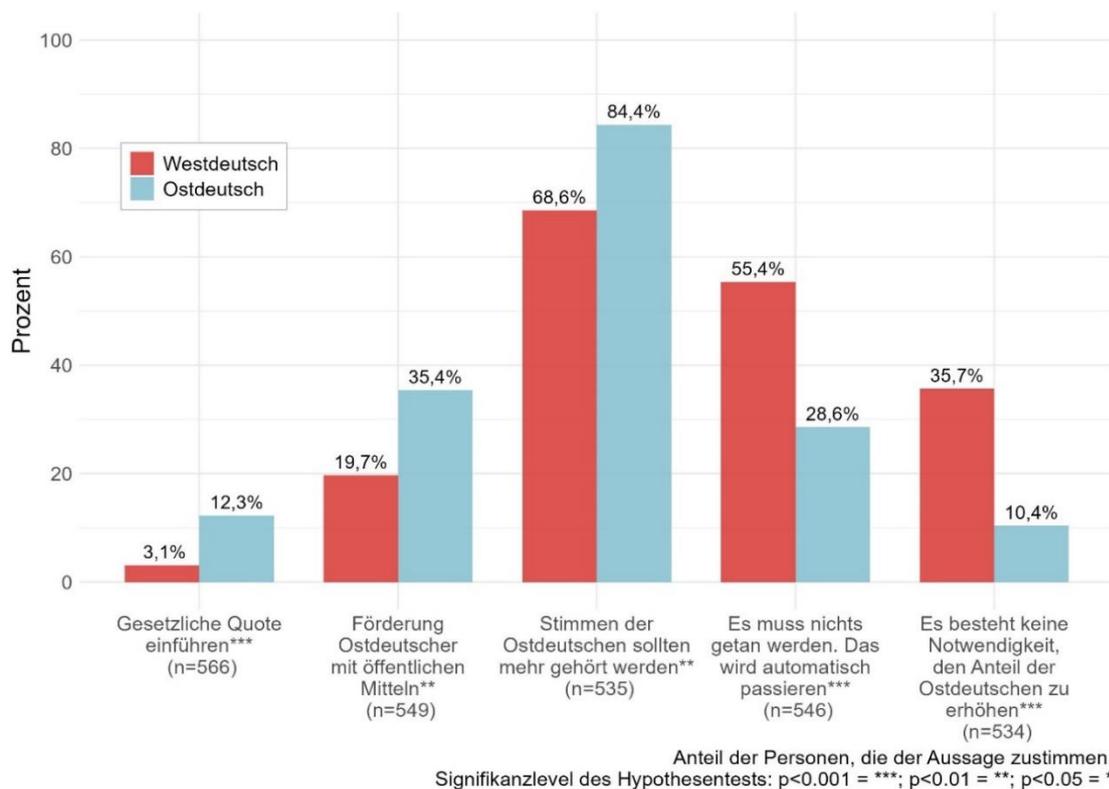


²⁷ Frage Nr. 56-59

Bewertung möglicher Maßnahmen

- Ostdeutsche Eliten unterstützen Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentation Ostdeutscher stärker. Über alle Befragten hinweg erfahren konkrete Maßnahmen jedoch geringe Unterstützung.²⁸
- Der weichen Forderung, dass die Stimmen von Ostdeutschen in der öffentlichen Diskussion mehr Gehör geschenkt werden sollte, unterstützen 84% der ostdeutschen und 69% der westdeutschen Eliten. Eine Quote für Ostdeutsche in Führungspositionen fordern lediglich 12% der Ostdeutschen und 3% der Westdeutschen. 55% der westdeutschen Eliten (28% der ostdeutschen) gehen davon aus, dass sich das Problem der Unterrepräsentation mit der Zeit von alleine lösen wird und 36% (vs. 10% der Ostdeutschen) denken, dass keine Notwendigkeit besteht den Anteil der Ostdeutschen in Führungspositionen zu erhöhen.
- Andere Umfragen zeigen, dass die Zustimmung zu diesen Maßnahmen bei der Bevölkerung tendenziell ähnlich ist (Vogel/Zajak 2024). Auch ist die Verteilung ähnlich zu der bei Maßnahmen gegen die Unterrepräsentation anderer Gruppen, wie z.B. Frauen (Coffé/Reiser 2020).

Abb. 9: Bewertung von Maßnahmen gegen Unterrepräsentation



²⁸ Frage Nr. 60-64

Literatur

- COFFÉ, H., & REISER, M. (2020). UNTERSTÜTZEN DIE BÜRGER* INNEN DIE EINFÜHRUNG VON QUOTEN UND ANDEREN GLEICHSTELLUNGSMABNAHMEN IN DEUTSCHLAND?. ZEITSCHRIFT FÜR PARTEIENWISSENSCHAFTEN (MIP), 26(2), 180-185.
- HEGER, KATHARINA, and KATHLEEN HEFT. (2022) *Vergeschlechtlichte Macht das intersektionale Geschlechterverhältnis in bundesdeutschen Eliten*. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.
- KOLLMORGEN, RAJ. (2020) Wo Bleiben Sie Denn? Zur Marginalisierung Ostdeutscher in Der Elitenrekrutierung. In *30 Jahre Ostdeutsche Transformation*, edited by Hendrik Berth, Elmar Brähler, Markus Zenger, and Yve Stöbel-Richter. Psycho-sozial-Verlag.
- KOLLMORGEN, RAJ, LARS VOGEL, and SABRINA ZAJAK, Eds. (2024) *Ferne Eliten. Die Unterrepräsentation von Ostdeutschen Und Menschen Mit Migrationshintergrund*. Springer.
- KUBIAK, DANIEL. 2018. „DER FALL ‚OSTDEUTSCHLAND‘“. *ZEITSCHRIFT FÜR VERGLEICHENDE POLITIKWISSENSCHAFT* 12 (1): 25–42. <https://doi.org/10.1007/s12286-017-0372-7>.
- MANSBRIDGE, JANE. (1999) Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent “Yes.” *The Journal of Politics* 61: 628–657.
- PHILLIPS, ANNE. (1998) *The Politics of Presence*. OUP Oxford.
- STATISTISCHES BUNDESAMT. (2023) 24,3 % der Bevölkerung hatten 2022 eine Einwanderungsgeschichte. *Statistisches Bundesamt*. Available at: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_158_125.html. (Accessed March 19, 2024).
- VOGEL, LARS. (2024) Ausmaß und Persistenz personeller Unterrepräsentation in den Eliten Deutschlands. In *Ferne Eliten*, edited by Raj Kollmorgen, Lars Vogel, and Sabrina Zajak. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Available at: https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-42492-3_3. (Accessed March 20, 2024).
- VOGEL, LARS. (2022) (How) Perceived Descriptive Underrepresentation Decreases Political Support: The Case of East Germans. *German Politics*: 1–22.
- VOGEL, L., & ZAJAK, S. (2024). Eliten und personelle Unterrepräsentation aus Sicht der Bevölkerung–Wahrnehmung, Bewertung, Folgen. In *Ferne Eliten: Die Unterrepräsentation von Ostdeutschen und Menschen mit Migrationshintergrund*, 299–337. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- VOGEL, LARS, and SABRINA ZAJAK. (2020) Teilhabe Ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche Und Menschen Mit Migrationshintergrund in Der Bundesdeutschen Elite Vertreten Sind. *DeZIM Research Notes*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/345388846_DeZIM_Research_Notes_Teilhabe_ohne_Teilnahme_Wie_Ostdeutsche_und_Menschen_mit_Migrationshintergrund_in_der_bundesdeutschen_Elite_vertreten_sind.