

DeZIM Research Notes +

#DRN 4|20 Berlin, den 7. Oktober 2020

Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind



DeZIM Research Notes +

#DRN 4|20 Berlin, den 7. Oktober 2020

Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche
und Menschen mit Migrationshintergrund in
der bundesdeutschen Elite vertreten sind

TEILHABE OHNE TEILNAHME? WIE OSTDEUTSCHE UND MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER BUNDESDEUTSCHEN ELITE VERTRETEN SIND

Lars Vogel (Universität Leipzig) / Sabrina Zajak (DeZIM-Institut)¹

- Auch dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung sind Ostdeutsche mit 10,1 Prozent seltener in Elitepositionen vertreten, als es ihrem Anteil von 19,4 Prozent an der Bevölkerung entspräche.
- Zwischen einzelnen gesellschaftlichen Bereichen gibt es dabei große Unterschiede. In der Politik sind Ostdeutsche ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechend gut in Elitepositionen vertreten. In Wirtschaft und Wissenschaft, Justiz und Verwaltung sowie in Kultur und Medien sind sie hingegen stark unterrepräsentiert.
- Menschen mit Migrationshintergrund (MMig) sind mit 9,2 Prozent noch seltener in Elitepositionen vertreten, als es ihrem Anteil von 26 Prozent an der Bevölkerung entspräche. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen – allerdings andere Unterschiede als bei Ostdeutschen. So sind Menschen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Religion und Kultur kaum bzw. nur leicht unterrepräsentiert. Auch in Wirtschaft und Medien sind Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Ostdeutsche sind aber noch stärker unterrepräsentiert.
- Dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen selten und in manchen etwas häufiger in der Elite zu finden sind, verweist auf unterschiedliche Rekrutierungswege sowie Aufstiegschancen und -hindernisse in einzelnen Branchen und Bereichen.
- Die Bevölkerung nimmt wahr, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche, und sieht das als Problem an. In einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage äußerten fast drei Viertel die Meinung, der geringe Anteil Ostdeutscher bzw. von Menschen mit Migrationshintergrund an der Elite sei ein Problem, weil Ostdeutsche bzw. Menschen mit Migrationshintergrund die Interessen und Bedürfnisse der jeweils eigenen Gruppe am besten vertreten könnten. Kaum jemand glaubt hingegen, dass diese Unterrepräsentation nur am mangelnden Aufstiegswillen liegt. Ein Unterschied zeigt sich aber in den Schlussfolgerungen, welche die Bevölkerung aus diesem Befund zieht: Spezielle Fördermaßnahmen für Ostdeutsche befürwortet die Bevölkerung etwas häufiger als solche Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund.

- Ostdeutsche, die wahrnehmen, dass Ostdeutsche in den Eliten unterrepräsentiert sind, fühlen sich selbst häufiger als Bürger zweiter Klasse. Unter den Menschen mit Migrationshintergrund gibt es diesen Zusammenhang so nicht.
- In Bezug auf Ostdeutsche zeigt sich damit eine Möglichkeit zur politischen Intervention. Gelingt es, den Anteil Ostdeutscher in Elitepositionen zu erhöhen – oder zumindest entsprechende Anstrengungen glaubhaft zu vermitteln –, könnte das Gefühl kollektiver Benachteiligung („Bürger zweiter Klasse“) verringert werden. Denn der geringe Anteil Ostdeutscher an Elitepositionen macht eigene Benachteiligungsgefühle greifbar.
- Nicht jede Maßnahme, um das zu ändern, findet in der Bevölkerung jedoch im gleichen Maße Unterstützung. So findet eine gesetzliche Quote, um den Anteil unterrepräsentierter Gruppen in Elitepositionen zu erhöhen, wenig Anklang. Maßnahmen, die auf Förderung zielen, finden dagegen breite Unterstützung. Unterrepräsentierte Gruppen sollten also explizit durch solche Maßnahmen als Zielgruppen angesprochen werden. Dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem jeweiligen Anteil an der Bevölkerung entspräche, sieht die Bevölkerung nahezu als gleich problematisch an. Spezielle Maßnahmen für Ostdeutsche sollten daher ein Teil breiter angelegter Bemühungen sein, Eliten grundsätzlich vielfältiger zu gestalten. Nur dann werden solche Maßnahmen von einer Mehrheit der Bevölkerung akzeptiert.

1. Repräsentation und Eliten in der liberalen Demokratie

Dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung und zwanzig Jahre nach der Reform des deutschen Staatsbürgerschaftsrechts diskutieren Öffentlichkeit und Wissenschaft heute darüber, wie stark Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund (MMig) in Elite- und Führungspositionen vertreten sind. Der Befund, dass beide Gruppen in Deutschland deutlich seltener in Führungspositionen vertreten sind, als es ihrem jeweiligen Anteil an der Bevölkerung entspräche, führte zu dieser Diskussion. Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht – sei es im Hinblick auf ihre interne Vielfalt, den Grad ihrer sozialen Integration oder ihrer Selbstidentifikation als Grup-

pe. Beide Gruppen ähneln sich aber darin, dass sie in den Eliten unterrepräsentiert sind. Der Vergleich dient dazu, sowohl die gruppenspezifischen als auch die – bei allen Unterschieden – ähnlich wirkenden Mechanismen zu analysieren, die bestimmte soziale Großgruppen von zentralen Entscheidungspositionen ausschließen und damit entscheidend zu sozialer Ungleichheit beitragen. Die vorliegende Research Note untersucht, ob dieser Eindruck einer personellen Unterrepräsentation zutrifft und wie sich das auf die Unterstützung des politischen Systems und die Bewertung der gesellschaftlichen Integration durch die Bevölkerung auswirkt. Die Untersuchung erfolgt auf Grundlage von Ergebnissen des durch das Bun-

¹ Unter Mitarbeit des gesamten Projektteams, namentlich Katharina Heger (Universität Leipzig), Kathleen Heft (DeZIM-Institut), Raj Kollmorgen (Hochschule Zittau/Görlitz), Susanne Lerche (Hochschule Zittau/Görlitz), Jan Schaller (Hochschule Zittau/Görlitz) und Florian Dittrich (Universität Leipzig).

desministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderten Forschungsprojekts „Soziale Integration ohne Eliten?“, das in Kooperation des DeZIM-Instituts, der Universität Leipzig und der Hochschule Zittau/Görlitz durchgeführt wurde.

Den Ausgangspunkt dieser Untersuchung bildeten bisherige Erkenntnisse zu der Frage, wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in einzelnen gesellschaftlichen Sektoren vertreten sind (Politik: Bluhm und Jacobs 2016; Justiz: Decker 2019; Wissenschaft: Roessler 2019, zur Übersicht: Deutsche Gesellschaft e. V. 2017; Lengfeld 2019; Kollmorgen 2015; ältere Elitestudien: Bunselmeyer et al. 2013; Bürklin und Rebenstorf 1997). In der Gesamtschau werden demnach zwischen sechs und zwölf Prozent der bundesdeutschen Elitepositionen von Ostdeutschen besetzt. Da Ostdeutsche je nach Schätzung etwa 17 bis 19 Prozent der Bevölkerung ausmachen, liegt hier eine deutliche personelle Unterrepräsentation vor. Für Menschen mit Migrationshintergrund gibt es erst seit einigen Jahren systematische Ansätze, ihren Aufstieg in die bundesdeutschen Eliten und ihren Anteil an diesen Eliten zu untersuchen. Aktuell besitzt rund ein Viertel der deutschen Bevölkerung (ca. 26 Prozent, Statistisches Bundesamt 2020b) einen Migrationshintergrund. In den bundesdeutschen Eliten besitzen aber nach bisherigen Untersuchungen nur zwischen drei und sechs Prozent einen Migrationshintergrund. Demnach liegt auch hier eine deutliche personelle Unterrepräsentation vor (siehe Softic 2015: 170; Schneider und Lang 2014; für eine internationale Einordnung vgl. auch Crul et al. 2017; Holtkamp et al. 2013).

Die vorliegende Studie bestätigt grundsätzlich den Befund, dass beide Gruppen in den bundesdeutschen Eliten unterrepräsentiert sind. Auf Basis einer aktuellen und umfassenden Erhebung von 3.056 Elitepositionen aus zentralen gesellschaftlichen Bereichen kommt diese Untersuchung zu dem Ergebnis, dass der Anteil Ostdeutscher an den bundesdeutschen Eliten bei 10,1 Prozent liegt und bei Menschen mit Migrationshintergrund 9,2 Prozent beträgt. Ihr jeweiliger Anteil an den Eliten liegt damit weiterhin deutlich unter ihrem jeweiligen Anteil an der Bevöl-

kerung. Allerdings fallen die Werte in verschiedenen Bereichen unterschiedlich aus. Darüber hinaus zeigt unsere Studie erstmals, dass diese mangelnde Repräsentation von der Bevölkerung wahrgenommen und als Problem gesehen wird. Das wirkt sich teilweise negativ darauf aus, wie die politische und gesellschaftliche Integration beurteilt werden.

Diese Befunde sind von politischer Bedeutung. In einer liberalen Demokratie äußert sich das Problem der mangelnden Repräsentation in vier Dimensionen. Sie lassen sich analytisch in *Legitimität*, *Funktionalität*, *Repräsentation* und *Sozialintegration* unterscheiden (Vogel 2020) und werden im Folgenden kurz erläutert.

Die *Legitimität* von Demokratien beruht zentral auf dem Prinzip der Gleichheit. In modernen Gesellschaften gelten allein meritokratisch organisierte Status- und Positionszuweisungen als legitim (vgl. z. B. Mau und Schöneck 2015). Wenn Ostdeutsche oder Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Motivation und gleicher Leistung geringere Chancen haben, in Elitepositionen aufzusteigen, dann werden diese Prinzipien verletzt.

Funktionalität richtet aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive den Blick auf die Problemlösungskapazitäten von Organisationen und Institutionen. Sind deren Fähigkeiten, Probleme zu lösen, dadurch eingeschränkt, dass gruppenspezifische Erfahrungen und damit potenziell alternative Wahrnehmungen von Problemen und alternative Lösungswege nicht in Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden? Im Bereich der Politik wird auch von Output-Legitimität gesprochen (Scharpf 2009). Wir verwenden den Begriff der Funktionalität für alle gesellschaftlichen Bereiche.

Der Begriff der *Repräsentation* umfasst eine deskriptive und eine substantielle Komponente (Pitkin 1967; Linden und Thaa 2011; Thaa 2008). *Deskriptive Repräsentation* bezeichnet das Ausmaß, in dem sich die Sozialstruktur einer Gesellschaft in der personellen Zusammensetzung ihrer zentralen Institutionen und Entscheidungsträger*innen widerspiegelt. Darin wird die gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen an der Willensbildung symbolisch sichtbar.

Sind Gruppen personell unterrepräsentiert, können unterrepräsentierte Gruppen den Eindruck bekommen, geringere Teilhabechancen zu haben oder sogar fremdbestimmt zu sein.

Substantielle Repräsentation entsteht, wenn gruppenspezifische Interessen und Ideen in gesamtgesellschaftlichen Entscheidungen realisiert werden. Oftmals wird vermutet, dass Angehörige einer Gruppe deren Interessen am besten vertreten könnten. Eine unzureichende substantielle Repräsentation wäre damit unmittelbar durch eine personelle Unterrepräsentation begründet. Die Frage nach der Unterrepräsentation stellt sich nicht nur für die Politik, sondern auch für andere gesellschaftliche Bereiche, z. B. Wirtschaft, Verwaltung, Justiz, Medien oder Kultur. Denn Repräsentationsverhältnisse sind nicht an demokratische Wahlen gebunden (Saward 2010).

Die Debatte um Unterrepräsentation ist auch eng mit dem Konzept der Sozialintegration verbunden. Es beschreibt, wie Gruppen und individuelle Akteur*innen in die Gesellschaft einbezogen sind (Lockwood 1979).² Heute wird der Integrationsbegriff vor allem mit dem Thema Migration verknüpft. Übersehen wird dabei, dass der Begriff der Integration bereits in der zeitgenössischen Diskussion um die deutsche Wiedervereinigung zentral war. Damals schon wurde die Frage gestellt, ob der Systemintegration eine Sozialintegration folgen werde (Best/Vogel 2012). Die Systemintegration erfolgte, indem die westdeutsche Institutionenordnung nach Ostdeutschland übertragen wurde. Entsprechend erwarteten viele, analog zur Diskussion über Einwanderer*innen, dass sich die ostdeutsche Bevölkerung an die in Westdeutschland vorherrschenden Handlungs- und Einstellungsmuster anpassen würde.

Über die Anpassung Ostdeutscher und von Menschen mit Migrationshintergrund wird intensiv debattiert. So haben sich die Verhältnisse in Ost- und

Westdeutschland in einigen Bereichen (z. B. Einkommen, Arbeitsverhältnisse) angenähert. Andere Unterschiede und Besonderheiten bleiben bestehen oder haben sich in jüngster Zeit sogar verstärkt (Mau 2019; Matthäus und Kubiak 2016; Holtmann 2019). Diese Besonderheiten lassen sich nicht allein auf lebensweltliche Unterschiede zurückführen, sondern gehen auf soziale Ungleichheiten, auf unterschiedliche Chancen der politischen und sozialen Teilhabe, auf unterschiedliche Einstellungen und Werthaltungen und damit insgesamt auf eine unzureichende Sozialintegration zurück. So lässt sich z. B. beobachten, dass das demokratische System, seine in der freiheitlich-demokratischen Grundordnung (FDGO) festgelegten Grundwerte und seine Institutionenordnung in Ostdeutschland weniger unterstützt werden als in Westdeutschland (ebd.). Außerdem sind kollektive Benachteiligungsgefühle sowohl unter Ostdeutschen als auch unter Menschen mit Migrationshintergrund weit verbreitet. Ostdeutsche fühlen sich sogar stärker als Bürger*innen zweiter Klasse, als es Menschen mit Migrationshintergrund tun (Foroutan und Kubiak 2018).

Zwischen unzureichender Sozialintegration (z. B. geringere Demokratieakzeptanz und kollektiven Deprivationswahrnehmungen) und personeller Unterrepräsentation kann ein Zusammenhang bestehen. Er erscheint aufgrund mehrerer Argumentationsmuster plausibel. Unterrepräsentation wird unter Verweis auf demokratische und meritokratische Chancengleichheit als illegitim angesehen (Legitimität) oder, angesichts aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen, als dysfunktional (Funktionalität). Sie wird als Zeichen für geringere Teilhabechancen beider Gruppen gesehen (symbolische Repräsentation) oder als Grund dafür, dass kollektive und individuelle Interessen der Ostdeutschen bzw. der Menschen mit Migrationshintergrund mutmaßlich zu wenig berücksichtigt werden (substantielle Repräsentation).

² Es gibt jedoch auch kritische Stimmen, die infrage stellen, ob eine ausgewogene Zusammensetzung der Elite für den gesellschaftlichen Zusammenhalt relevant ist. Manche argumentieren, die Interessen von Minderheiten könnten bevorzugt werden, wenn Angehörige dieser Gruppen stärker in den Eliten vertreten wären. Ein weiteres Argument lautet: Aufgrund der zunehmenden Individualisierung könnte es sich sogar potenziell desintegrativ auswirken, auf strikter Repräsentation zu beharren (vgl. Schäfer 2008).

2. Forschungsdesign

Um Ausmaß, Wahrnehmung und Folgen personeller Unterrepräsentation in den Eliten zu untersuchen, greift das Forschungsprojekt „Soziale Integration ohne Eliten?“ auf vier Erhebungsinstrumente zurück. Erstens wurden 3.056 Elitepositionen und deren 2.756 Inhaber*innen³ in allen gesellschaftlich relevanten Sektoren auf Basis des Positionselitenansatzes identifiziert. Dabei wurden ihre öffentlich zugänglichen Lebensverläufe biografisch analysiert. Zweitens wurde im Jahr 2019 eine repräsentative Bevölkerungsumfrage mit 1.766 Befragten durchgeführt. Dabei wurde gefragt, wie der Anteil bestimmter Bevölkerungsgruppen an der Elite und an Eliten insgesamt wahrgenommen werden. Drittens wurden in Ost- und Westdeutschland elf Gruppendiskussionen zum Elitenbegriff organisiert. Viertens wurden leitfadengestützte Interviews mit 17 Mitgliedern der Elite geführt. Gefragt wurde dabei nach dem eigenen Werdegang, dem Weg in Elitepositionen und den Barrieren, die dabei wahrgenommen wurden.

In dieser Research Note werden erste Ergebnisse aus der Biografieerhebung und der Bevölkerungsbefragung herangezogen. Deshalb soll das methodische Vorgehen für diese beiden Instrumente näher erläutert werden.⁴

Um den Anteil Ostdeutscher bzw. von Menschen mit Migrationshintergrund an der gesellschaftlichen Elite zu erfassen, bestimmten wir zunächst die Gesamtzahl der Elitepositionen in Deutschland. Hier orientierte sich unsere Untersuchung in Anlehnung an frühere Elitestudien an einem Positionselitenansatz (Machatzke 1997; Hoffmann-Lange 2007).⁵ Demnach werden all jene zur Elite gezählt, die in den zentralen Institutionen und Organisationen einer Gesellschaft formale Führungspositionen innehaben. Von ihnen wird angenommen, dass sie qua

Position gesamtgesellschaftlich relevante Entscheidungen treffen oder maßgeblich beeinflussen.

Dieser Ansatz wurde letztmalig umfassend in der Potsdamer Elitestudie von 1995 realisiert (Bürklin/Rebenstorf 1997). Auch eine Studie des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hartmann 2013; Bunselmeyer et al. 2013) basierte auf dem Positionselitenansatz. Sie erhob jedoch nur eine Stichprobe der Eliteangehörigen, bei einer im Vergleich zu früheren Elitestudien sehr geringen Ausschöpfungsquote. Es gab und gibt jedoch Erhebungen von Teileliten, die sich mit dem Anteil Ostdeutscher (etwa Aderhold et al. 2012; Best/Vogel 2012; Kunze 2008; Mau/Huschka 2010) oder von Menschen mit Migrationshintergrund befassten (Schönwälder et al. 2011, Softic 2015: 170, Mediendienst Integration 2017).

In unserer Erhebung haben wir die Elite in zwölf verschiedene Bereiche unterteilt: Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften/Arbeitnehmerverbände, Religion, Justiz, Militär, Sicherheit, Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wissenschaft, Kultur und Medien. Dazu identifizierten wir zunächst anhand spezifischer Kriterien die zentralen Organisationen und Institutionen in den einzelnen Bereichen. Anschließend bestimmten wir die Personen, die Ende 2018 / Anfang 2019 darin die wichtigsten Führungspositionen innehatten (Tab. 1 im Anhang; für einen detaillierten Überblick siehe Methodenbericht auf der Projektwebseite). Insgesamt erfassten wir 3.555 Personen. Davon sind 2.756 Positionseliten, die 3.056 Elitepositionen einnehmen.⁶

Nachdem wir die Positionseliten identifiziert hatten, erhoben wir auf Basis einer Vielzahl veröffentlichter Angaben und anhand eines standardisierten Kodierschemas ihren soziodemografischen Hintergrund

sowie ihre gesamte private, berufliche und politische Biografie. Im Unterschied zu früheren Elitestudien wurden die biografischen Daten von uns nicht auf Grundlage von Interviews mit Angehörigen der Elite erhoben, sondern auf Basis der von ihnen selbst und von anderen produzierten Daten erfasst.

Unsere Untersuchung zeigt aber nicht nur, in welchem Maße Ostdeutsche und Menschen mit Migra-

tionshintergrund in den Eliten unterrepräsentiert sind. Wir fragten auch danach, wie die mangelnde Repräsentation von der Bevölkerung wahrgenommen wird. In der vorliegenden Research Note stützen wir uns dabei auf eine repräsentative Befragung (1.766 Interviews) der deutschen Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, die vom 29.07.2019 bis 08.10.2019 durchgeführt wurde (siehe Kasten „Methodik der Bevölkerungsbefragung“).

³ Einzelne Personen können mehrere Positionen innehaben. Aufgrund dieser Ämterkumulation weicht die Gesamtzahl von Personen und Positionen voneinander ab.

⁴ Umfangreiche Ergebnisse und Analysen aus der gesamten Studie erscheinen im Frühjahr 2021 in Vogel, L.; Zajak, S.; Kollmorgen, R. u. a. (2021): Eliten in Deutschland: Karrieren, Wahrnehmung und soziale Repräsentativität. Wiesbaden: Springer VS.

⁵ Wir bauen auf die erwähnten bisherigen Studien auf, gehen aber in mehrfacher Hinsicht darüber hinaus. So erheben wir ergänzend zu früheren Studien eine breite Auswahl an Subeliten (N = 632). Das heißt, wir erfassen auch den Personenkreis, der die höchsten Chancen hat, in Zukunft in Elitepositionen aufzusteigen. Zudem erfassten wir nicht nur Eliten erfasst, sondern stichprobenartig auch Reputationseliten (N = 100). Damit sind Personen gemeint, die nicht aufgrund ihrer formalen Position, sondern aufgrund ihrer Reputation gesamtgesellschaftliche Debatten und Entscheidungen prägen. Schließlich haben wir außerdem noch Führungspositionen in migrantischen Selbstorganisationen erfasst (N = 64).

⁶ Siehe Fußnote 3.

3. Wie sind Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der Elite vertreten?

Um zu bestimmen, wie stark oder wie wenig die Angehörigen einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe in der Elite vertreten sind, ist es zunächst einmal notwendig, genau zu definieren, wer dieser Gruppe angehört. Darauf aufbauend stellen wir zwei zentrale Befunde aus unserer Erhebung von Elitenbiografien dar. Im Anschluss beschreiben wir, wie der Anteil von Ostdeutschen und Menschen mit Migrationshintergrund an der Elite in der Bevölkerung wahrgenommen wird und welche Auswirkungen das hat.

a) Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund: schwierige Kategorien

Die regionale Herkunft von Eliten zu bestimmen ist keine leichte Aufgabe. Es ist nicht so einfach zu sagen, wer eigentlich „ostdeutsch“ ist oder als „Mensch mit Migrationshintergrund“ gilt. Um zu bestimmen, wer als Ostdeutscher zählt, boten bis Ende der 1990er Jahre der Geburtsort und die primäre Sozialisation in der DDR (bis 14 Jahre) einen sicheren Indikator. Inwieweit jüngere Jahrgänge (ab 1976 Geborene) noch als „ostdeutsch“ bezeichnet werden können, ist umstritten. Gegen diese Bezeichnung spricht, dass diese Menschen innerhalb des gesamtdeutschen gesellschaftlichen Systems sozialisiert wurden. Mobilität, insbesondere die massiven Wanderungsbewegungen zwischen Ost und West, vermindert zudem die Wirksamkeit regionaler Prägungen. Für die Bezeichnung als „Ostdeutsche“ spricht allerdings, dass regionale ostdeutsche Erfahrungsräume erhalten geblieben und nicht alle Ostdeutschen mobil sind. Zudem ist die Familie für die frühe politische Prägung entscheidend. Spezifische ostdeutsche Erfahrungen und Identifikationen können in Familien tradiert werden, ohne dass es dafür einer räumlichen Verankerung in Ostdeutschland bedarf (Lettrari, Nestler und Troi-Boeck 2016; Matthäus und Kubiak 2016). Dennoch dürften ostdeutsche Prägungen jüngerer Generationen heterogener sein als die solcher Jahrgänge, deren (politische) Sozialisation noch in der

DDR stattfand. Es fehlen die individuelle Erfahrung von Diktatur, friedlicher Revolution und Transformationszeit. Wir plädieren deshalb grundsätzlich dafür, nicht von einer Ost-West-Dichotomie, sondern von graduellen ostdeutschen Prägungen und Erfahrungen auszugehen, die über Geburt und Sozialisation in der DDR hinausgehen können.

Der Wohnort ist einer der gängigsten Indikatoren, nach denen Menschen in Bevölkerungsbefragungen als „ostdeutsch“ eingestuft und kategorisiert werden (Decker et al. 2019; Gramlich 2019). Die Erhebung von Elitebiografien stellt dies vor besondere Herausforderungen. So ist bei 27,1 Prozent der Angehörigen der Elite der Wohnort nicht bekannt, da diese Angaben in öffentlich zugänglichen Biografien oft nicht erwähnt werden. Das Wohnortprinzip berücksichtigt auch nicht den erheblichen Anteil an Menschen, die nach 1990 in den anderen Teil Deutschlands migriert sind. Nach 1990 gab es einen erheblichen Eliten- und Personaltransfer. Deshalb verwenden wir hier den Geburtsort. Damit gilt jede Person, die in der DDR oder in Ostdeutschland geboren wurde, als „ostdeutsch“. Für unsere Eliten-erhebung ist diese Vorgehensweise gut geeignet, weil 89,5 Prozent der Angehörigen der bundesdeutschen Eliten (Stand September 2018) vor 1976 geboren wurde. Sie wurden somit eindeutig in der DDR oder der BRD (bzw. im Ausland) sozialisiert.⁷

Gemessen am Wohnort waren von den 83,4 Mio. Einwohner*innen Deutschlands im Jahr 2019 ca. 14,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020a) Ostdeutsche. Die Einwohner*innen von Berlin wurden dabei nicht dazu gezählt. Von diesen Menschen wurden jedoch nicht alle in der DDR bzw. in Ostdeutschland geboren. Es wohnen auch nicht alle, die in der DDR bzw. in Ostdeutschland geboren wurden, im Osten des Landes. Die offiziellen Statistiken etwa des Statistischen Bundesamtes weisen nicht aus, wie viele Menschen aus der gesamten Bevölkerung des Jahres 2019 einst in der DDR oder in Ostdeutschland bzw. in der BRD oder im Westen

Deutschlands geboren worden waren. Der Anteil muss also geschätzt werden. In unserer eigenen Repräsentativbefragung aus dem Jahr 2019 gaben 20,6 Prozent aller Befragten über 18 Jahren an, in der DDR bzw. in Ostdeutschland geboren zu sein. Rechnet man dazu die ca. 1,8 Mio. Jugendlichen und Kinder der Jahrgänge 2002 bis 2019, die in Ostdeutschland (ohne Berlin) geboren wurden (Statistisches Bundesamt 2020d), liegt der Anteil der Ostdeutschen (nach dem Geburtsort berechnet) bei ca. 19,4 Prozent der deutschen Bevölkerung.

Ähnlich schwierig ist es, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der deutschen Bevölkerung zu bestimmen. Laut Definition des Statistischen Bundesamtes (2018) hat „eine Person [einen Migrationshintergrund], wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt. Die Definition umfasst im Einzelnen folgende Personen: 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.“⁸

Die Kategorie *Migrationshintergrund* erfasst also nicht nur Ausländer*innen, die keinen deutschen Pass besitzen, sondern auch Personen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte, die die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Sie umfasst auch sehr unterschiedliche Personengruppen. Manche von ihnen können aufgrund ethnifizierender oder rassistischer Zuschreibungen mit Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen konfrontiert sein, andere nicht (zur Kritik der Kategorie siehe z. B. Ahyoud et al. 2018 und Will 2020). Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes lag der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Deutschlands im Jahr 2019 bei 26 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020b).

Daten, die benötigt werden, um einen „Migrationshintergrund“ festzustellen, werden in Umfragen wie dem Mikrozensus ermittelt (darunter Daten zu Staatsbürgerschaften und Einbürgerungen, zur Elterngeneration u. a., vgl. Will 2018). Die Biografien der Eliten wurden aber aus öffentlich berichteten und zugänglichen Daten erhoben. Darum greifen wir in der vorliegenden Research Note auf folgende Kategorien zurück: das Geburtsland sowie das Geburtsland der Eltern, weitere Staatsbürgerschaften neben/statt der deutschen sowie öffentlich bekannter Migrationshintergrund. Einer Person wird dann ein Migrationshintergrund zugeschrieben, wenn sie selbst oder zumindest ein Elternteil im Ausland geboren wurde oder sie neben oder statt der deutschen eine andere Staatsbürgerschaft besitzt oder ihr Migrationshintergrund anderweitig öffentlich bekannt ist.

Ostdeutsche sind demnach in einem Bereich unterrepräsentiert, wenn dort weniger als 19,4 Prozent Ostdeutsche in Elitenpositionen vertreten sind. Menschen mit Migrationshintergrund sind dann in einem Bereich unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an Elitenpositionen dort unter 26 Prozent liegt.

b) Anteil an den Eliten

Tabelle 1 zeigt vergleichend und bereichsübergreifend für den Zeitraum November 2018 bis März 2019, wie wenig Ostdeutsche sowie Menschen mit Migrationshintergrund in zentralen Führungspositionen in Deutschland vertreten sind. 202 Personen sind Ostdeutsche: sie belegen damit 10,1 Prozent der bundesdeutschen Elitenpositionen. Zum Vergleich: Der Anteil von Menschen, die im Osten Deutschland geboren wurden, an der deutschen Bevölkerung liegt bei 19,4 Prozent. Menschen mit Migrationshintergrund nehmen nur 9,2 Prozent der höchsten Führungspositionen in Deutschland ein (für eine regionale Zuordnung des Migrationshintergrunds siehe Tab. 4 im Anhang). Zum Vergleich: Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der gesamten Bevölkerung liegt bei 26 Prozent.

⁷ Spätere ost- oder westdeutsche Prägungen, z. B. durch innerdeutsche Mobilität, werden in zukünftigen Analysen berücksichtigt. Darunter z. B. die Frage, ob die Ostdeutschen in Elitenpositionen längere Zeit in Westdeutschland verbracht haben.

⁸ Deutsche, die vor 1950 nach Deutschland migriert sind („Vertriebene“) sowie deren Nachkommen werden nicht als Menschen mit Migrationshintergrund gezählt.

Zwischen einzelnen gesellschaftlichen Bereichen gibt es dabei große Unterschiede. Sie werden hier nur kurz skizziert und in weiterführenden Analysen ausführlicher dargelegt.⁹ Hier heben wir vor allem zwei auffällige Unterschiede in den Bereichen Politik und Wirtschaft hervor.

In der Politik sind Ostdeutsche ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechend gut in Elitepositionen vertreten. Dies wurde bereits Mitte der 1990er Jahre und auch in einer jüngeren Elitenstudie von 2013 festgestellt (Bürklin/Rebenstorf 1997; Hartmann 2013). Mit 19 Prozent entspricht der Anteil Ostdeutscher an der politischen Elite sogar nahezu genau dem Anteil von Ostdeutschen an der gesamten Bevölkerung. Von fast allen Angehörigen der politischen Elite (98,1 Prozent) ist der Geburtsort bekannt. Dieser Wert ist somit in besonders hohem Maße zuverlässig (siehe Hinweis unter Tab. 3 im Anhang). Ein möglicher Grund für den hohen Anteil Ostdeutscher an der politischen Elite ist, dass diese Positionen direkt oder indirekt durch Wähler*innen besetzt werden. Zudem sind die Nominierungs- und Wahlverfahren in der Politik dezentral organisiert. Eine regionale Verankerung dürfte daher im Vergleich zu anderen Bereichen in der Politik die größte Rolle spielen. Schließlich ist bereits aus früheren Studien bekannt, dass die soziale Herkunft für einen Aufstieg in der Politik eine geringere Rolle als in anderen Bereichen spielt (Schnapp 1997). Damit entfaltet die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Größe der Oberschicht, aus der sich Eliten sehr häufig rekrutieren (Kollmorgen 2015), weniger Wirkung als in anderen Sektoren.

Menschen mit Migrationshintergrund sind in der Politik dagegen deutlich seltener in Elitepositionen vertreten, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Allgemeine Wahlen haben offensichtlich nicht auf jede Gruppe eine inkludierende Wirkung. Lediglich 7,7 Prozent aller Angehörigen der politischen Elite besitzen einen Migrationshintergrund. Dies deckt sich mit den Ergebnissen weiterer Studien,

die ebenfalls darauf verweisen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der Politik stark unterrepräsentiert sind (Softic 2015).

Ein anderes Bild zeigt sich hingegen in der Wirtschaft. Ostdeutsche nehmen hier mit 4,7 Prozent kaum Top-Positionen ein. Dies deckt sich mit früheren Befunden, nach denen kein einziger Ostdeutscher ein DAX-Unternehmen leitet. Selbst von den größten Unternehmen in Ostdeutschland wird nur jedes dritte von einer*inem Ostdeutschen geleitet (Bluhm/Jacobs 2016). Dagegen sind Menschen mit Migrationshintergrund mit 13,8 Prozent in Führungspositionen in der Wirtschaft deutlich stärker vertreten – wenn auch deutlich weniger stark, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Das lässt sich damit erklären, dass die größten deutschen Unternehmen und Konzerne ihr Spitzenpersonal aus einem internationalen Pool an Bewerber*innen rekrutieren. Aber auch in Religion und Kultur sind Menschen mit Migrationshintergrund relativ gut in Führungspositionen vertreten und nur leicht unterrepräsentiert. In religiösen Organisationen und Einrichtungen entspricht der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Top-Positionen sogar beinahe ihrem Anteil an der Bevölkerung. In diesem Bereich wurden auch die Vorsitzenden der größten islamischen Organisationen zu den Angehörigen von Elitepositionen gezählt. Die Mitgliederstruktur dieser Organisationen ist mehrheitlich durch Migrant*innen und deren Nachkommen geprägt. Das erklärt den relativ hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen in diesem Bereich.

Dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen selten und in manchen etwas häufiger in Führungspositionen zu finden sind, verweist auf unterschiedliche Rekrutierungswege, Aufstiegschancen und Aufstiegs Hindernisse in den einzelnen Bereichen. Zukünftige Forschung wird diese Unterschiede auf Basis der erhobenen Daten genauer in den Blick nehmen.

Tab. 1: Regionale Herkunft/Hintergrund der Positionseliten (Personen; in Prozent)¹

	N	Geburtsregion berichtet	Davon:		Geburtsland (eigenes/ der Eltern) / Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund anderweitig berichtet	Davon:	
			Ostdeutschland ²	Westdeutschland / außerhalb Deutschlands		Menschen mit Migrationshintergrund ³	Menschen ohne Migrationshintergrund
Politik	584	98,1	19,0	81,0	98,1	7,7	92,3
Wirtschaft/ AG-Verbände/ Berufsverbände	422	65,9	4,7	95,3	66,8	13,8	86,2
Verwaltung	561	61,3	9,6	90,4	62,0	4,6	95,4
Wissenschaft	163	80,4	1,5	98,5	81,0	9,1	90,9
Gewerkschaften/ AN-Verbände	45	73,3	12,1	87,9	73,3	3,0	97,0
Justiz	217	69,6	2,0	98,0	69,6	1,3	98,7
Militär	69	69,6	0,0	100,0	71,0	2,0	98,0
Sicherheit	79	60,8	12,5	87,5	60,8	0,0	100,0
Medien	300	67,7	6,9	93,1	69,0	16,4	83,6
Kultur	90	61,1	7,3	92,7	62,2	19,6	80,4
Zivilgesellschaft	162	53,7	12,6	87,4	54,3	13,6	86,4
Religion	64	89,1	5,3	94,7	90,6	25,9	74,1
Gesamt		72,9	10,1	89,9	73,5	9,2	90,8
N	2.756	2.008	202	1.806	2.025	187	1.838

¹ Wenn Personen Elitepositionen in mehreren Bereichen innehaben, werden sie dem Bereich zugeordnet, in dem sie zuletzt eine Elitenposition übernommen haben.

² Von den in Ostdeutschland / in der DDR geborenen Eliten haben sechs (2,9 Prozent) einen Migrationshintergrund.

³ Für eine regionale Zuordnung des Migrationshintergrunds siehe Tabelle 4 im Anhang.

⁹ Vogel, L; Zajak, S.; Kollmorgen, R. u. a. (2021): Eliten in Deutschland.

4. Wie nimmt die Bevölkerung wahr, wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen vertreten sind, und welche Folgen hat das?

Die Annahme, dass es negative Folgen für die liberale Demokratie hat, wenn bestimmte Gruppen seltener in der Elitepositionen vertreten sind, beruht auf drei Voraussetzungen: Die Bevölkerung – und insbesondere die unterrepräsentierten Gruppen – nehmen den geringeren Anteil von Angehörigen ihrer Gruppe in der Elite wahr, sie beurteilen ihn als problematisch und bewerten aus diesem Grund weitere Aspekte des gesellschaftlichen bzw. politischen Systems negativer als Menschen, die diese Unterschiede nicht wahrnehmen.

Um zu messen, wie der Anteil von Ostdeutschen und Menschen mit Migrationshintergrund an der Elite von der deutschen Bevölkerung wahrgenommen wird, wurden die Befragten zufällig zwei Experimentalgruppen zugewiesen. Die erste Gruppe (N = 1012) schätzte den Anteil der Ostdeutschen, die zweite Gruppe den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund (N = 394) an den bundesdeutschen Eliten.¹⁰ Anschließend stellten wir folgende Frage (in der jeweilig passenden Variante): „Der Anteil von Ostdeutschen (bzw. Personen mit Migrationshintergrund) an der Gesamtbevölkerung Deutschlands beträgt ungefähr 17 (20)¹¹ Prozent. Wenn Sie schätzen müssten: Als wie hoch schätzen Sie den Anteil der Ostdeutschen (bzw. Personen mit Migrationshintergrund) an den Eliten ein.“¹²

a) Wahrnehmung der Unterrepräsentation

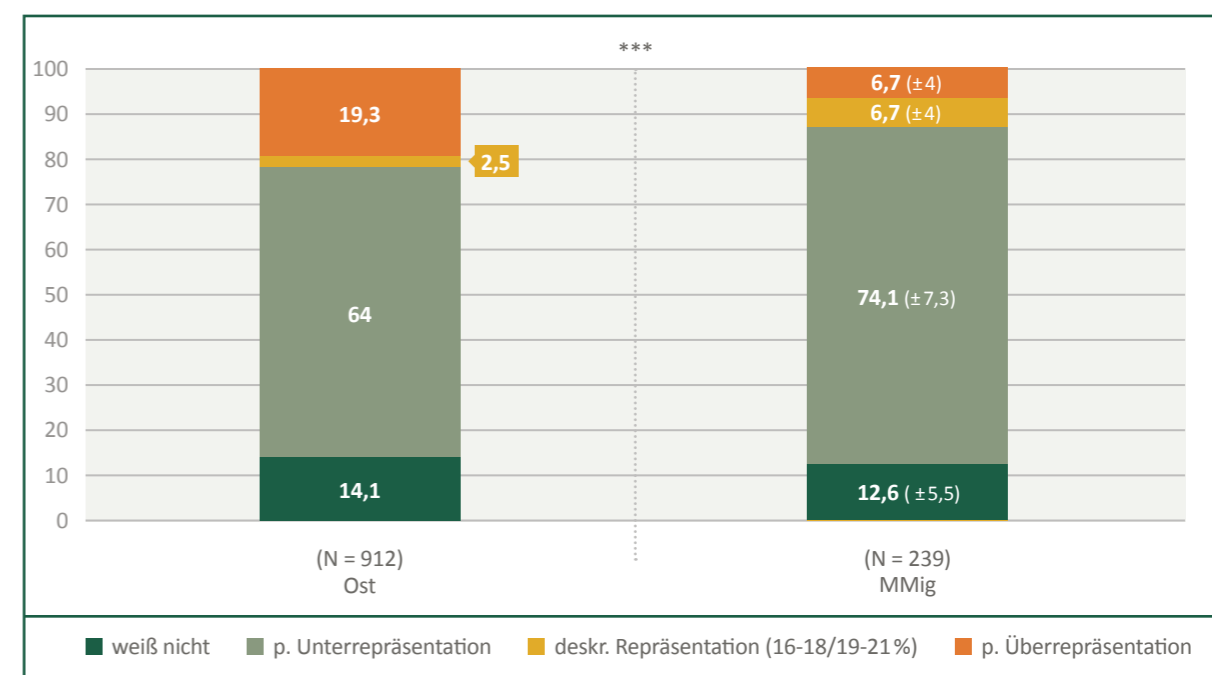
In beiden Gruppen schätzt jeweils eine Mehrheit der Befragten, dass der Anteil der Ostdeutschen bzw. der

Personen mit Migrationshintergrund niedriger ist, als ihr Anteil an der Bevölkerung beträgt (Abb. 1).¹³ Es wird also mehrheitlich wahrgenommen, dass beide Gruppen in Elitepositionen unterrepräsentiert sind. Die Ostdeutschen sehen 64 Prozent der Befragten als unterrepräsentiert an. Dass Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es in der Bevölkerung der Fall ist, wird noch stärker wahrgenommen, nämlich von 74,1 (± 7,3) Prozent. Bei dieser Zahl handelt es sich, wie bei jeder Zufallsstichprobe, um eine Schätzung für den Wert in der gesamten Bevölkerung. Weil die Stichprobe der Befragten mit 239 Personen in dieser Gruppe recht klein war, liegt der tatsächliche Wert, mit dem die Bevölkerung einen zu geringen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Elite wahrnimmt, zwischen 66,7 bis 81,3 Prozent.¹⁴ Trotz dieser vergleichsweise breiten Schätzung lässt sich dennoch festhalten, dass mehr Befragte wahrnehmen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen unterrepräsentiert sind, als sie dies mit Blick auf Ostdeutsche wahrnehmen. Vergleicht man auf Basis der Biografieerhebung, wie oft Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen vertreten sind, damit, wie dies von der Bevölkerung wahrgenommen wird, so lässt sich feststellen, dass die Bevölkerung die mangelnde Repräsentation durchaus richtig wahrnimmt. Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund sind nicht nur seltener in Elitepositionen vertreten, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechen würde. Eine große Mehrheit der Bevölkerung nimmt das auch so wahr.

Interessanterweise herrscht bei einem Teil der Bevölkerung (19,3 Prozent) die Wahrnehmung vor, Ostdeutsche seien in den Eliten sogar stärker vertreten, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Mit Blick auf Menschen mit Migrati-

onshintergrund meinten das signifikant weniger Befragte. Möglicherweise ist das auf wenige, dafür in sehr prominenten Positionen vertretene Ostdeutsche wie Angela Merkel und Joachim Gauck zurückzuführen.

Abbildung 1: Wahrnehmung der Unterrepräsentation der Ostdeutschen und MMig (Angaben in Prozent; Chi²-Test:***p<.001;**p<.01;*p<.5)



Als „Zwischenbilanz“ zeigt sich, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche – und dass, obwohl seit vielen Jahren darüber diskutiert wird, wie sich der Anteil sowohl von Ostdeutschen als auch von Menschen mit Migrationshintergrund an diesen Positionen erhöhen ließe. Allerdings zeigen sich zwischen verschiedenen Bereichen der gesellschaftlichen Elite erhebliche Unterschiede. Ostdeutsche sind in der Politik ihrem Anteil in der Bevölkerung entsprechend gut in Elitepositionen vertreten. Für Menschen mit Migrationshintergrund gilt das eher für Elitepositionen in Kultur und Religion. In Medien und Wirtschaft sind Menschen mit Migrationshintergrund zwar auch un-

terrepräsentiert, aber im Vergleich etwas weniger als in anderen Sektoren. Ostdeutsche sind dort wiederum sehr schwach vertreten.

Die Bevölkerung nimmt wahr, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Bei Menschen mit Migrationshintergrund nimmt sie das noch stärker wahr, als dies bei Ostdeutschen der Fall ist. Das zeigt, dass es hier nicht nur ein tatsächliches Problem gibt, sondern, dass dies von der Bevölkerung auch gesehen wird. Im Anschluss daran fragten wir, als wie problematisch die Bevölkerung die personelle Unterrepräsentation bewertet.

¹⁰ Bevor die Befragten gebeten wurden, den Anteil Ostdeutscher und von Menschen mit Migrationshintergrund an der Elite zu schätzen, wurden diese Begriffe definiert. Das diente dem Zweck, um die Kohärenz der damit verbundenen Vorstellungen bei den Befragten zu erhöhen.
¹¹ Der Wert für die Ostdeutschen wurde einer früheren Schätzung entnommen (Kollmorgen 2015). Wir haben den Wert für Menschen mit Migrationshintergrund etwas niedriger angesetzt, als er laut Statistischem Bundesamt für die Vorerhebungsjahre angegeben wurde. Dies kommt einem Wahrnehmungsempfinden näher, das Aussiedler*innen nicht in diese Kategorie rechnet. Aussiedlermigration wurde häufig nicht als Zuwanderung wahrgenommen, weil Aussiedler*innen als Deutsche galten und deshalb von anderen Migrantengruppen unterschieden wurden (siehe dazu auch die Erläuterungen der Bundeszentrale für Politische Bildung 2018 online unter <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/247811/aussiedler> (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
¹² Wir spezifizierten die Frage weiter und baten auch darum, den Anteil an den politischen Eliten, den Wirtschaftseliten, den Verwaltungseliten sowie an berühmten Persönlichkeiten aus Kultur und Medien zu schätzen. Weitere Details dazu finden sich in Vogel, L.; Zajak, S.; Kollmorgen, R. u. a. (2021): Eliten in Deutschland.
¹³ Wenn der geschätzte Wert für Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen zwischen 19 und 21 Prozent bzw. für die Ostdeutschen zwischen 16 und 18 Prozent lag, so folgerten wir daraus, dass die Befragten keine substantielle Unterrepräsentation wahrnehmen (siehe auch Fußnote 11).
¹⁴ Das Schätz- bzw. Konfidenzintervall wird mit einer Vertrauenswahrscheinlichkeit von 99 Prozent berechnet. Die Konfidenzintervalle für die größere Gruppe, die den Anteil an Ostdeutschen schätzt, werden hier und bei den folgenden Angaben den Konventionen folgend nur generell berichtet (siehe Kasten „Methodik der Bevölkerungsbefragung“). Die Fallzahl liegt aufgrund von Antwortverweigerungen niedriger als die Gesamtfallzahl in dieser Experimentalgruppe.

b) Wie wird der geringe Anteil Ostdeutscher und von Menschen mit Migrationshintergrund an den Eliten von der Bevölkerung gesehen?

Damit alle Befragten über denselben Informationsstand verfügten, klärten wir sie darüber auf, wie oft oder selten Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund tatsächlich in Elitepositionen vertreten sind (für weitere methodische Details siehe Kasten „Methodik der Bevölkerungsbefragung“). Auf dieser Grundlage fragten wir sie, inwieweit sie diesen Anteil als problematisch erachten (für Ostdeutsche und für Menschen mit Migrationshintergrund gesondert). Jeweils anhand einer Aussage maßen wir, als wie problematisch jede der eingangs geschilderten vier Dimensionen (substantielle und symbolische Repräsentation, Funktionalität und Legitimität) gewertet wurde. Die Optionen lauteten:

„Dieser geringe Anteil an den Eliten ist ein Problem, weil:

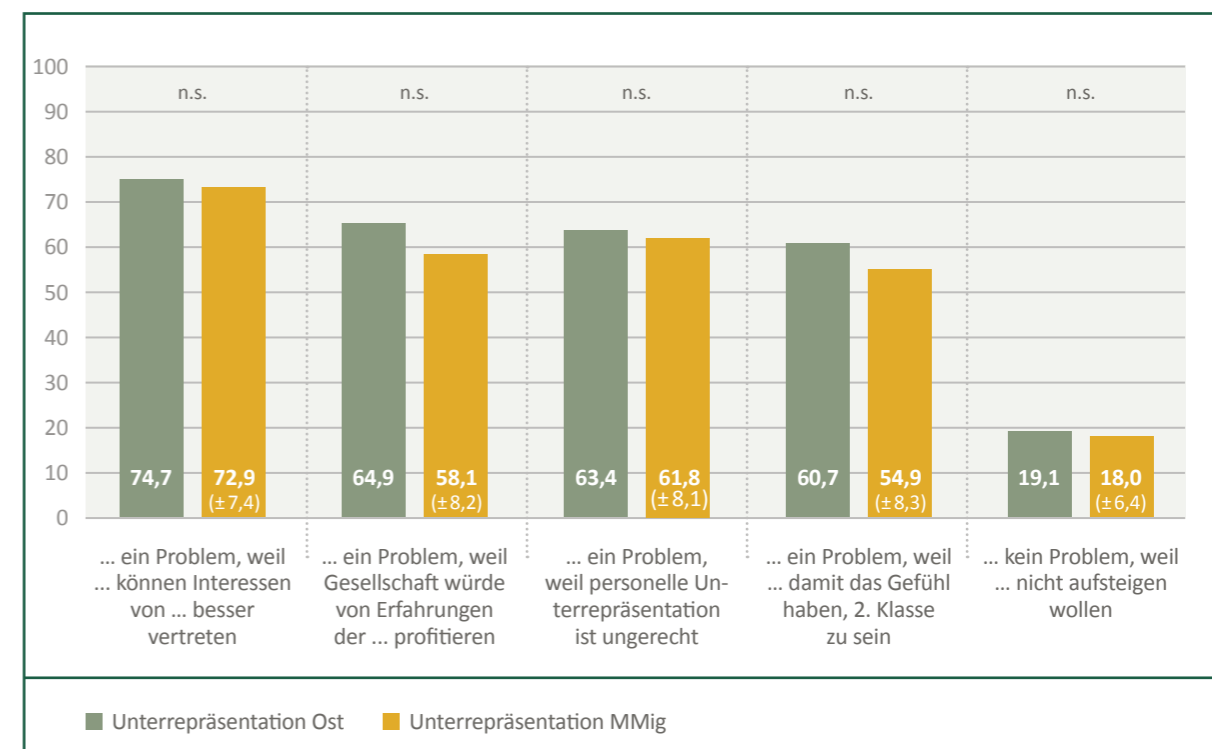
- Ostdeutsche [bzw. Personen mit Migrationshintergrund], die Interessen und Bedürfnisse der eigenen Gruppe am besten vertreten können [substantielle Repräsentation].

- die Gesellschaft insgesamt von ostdeutschen (migrantischen) Ideen und Erfahrungen profitieren würde [Funktionalität].
- die unzureichende Vertretung einzelner Bevölkerungsgruppen in den Eliten ungerecht ist [Legitimität].
- die Ostdeutschen / Menschen mit Migrationshintergrund damit das Gefühl haben, Bürger*innen zweiter Klasse zu sein [symbolische Repräsentation].
- „Der geringe Anteil ist kein Problem, weil Ostdeutsche / Menschen mit Migrationshintergrund ohnehin nicht aufsteigen wollen.“

Als weitere Antwortoption fügten wir als Kontrollfrage hinzu:

Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse.¹⁵

Abbildung 2: Bewertung der Unterrepräsentation der Ostdeutschen und MMig
(Angaben in Prozent; Chi²-Tests: ***p<.001; **p<.01; *p<.5)



Zunächst ist auffällig, dass die personelle Unterrepräsentation von Ostdeutschen und Menschen mit Migrationshintergrund als ähnlich problematisch bewertet wird. Die Zustimmungswerte zu den Aussagen unterscheiden sich im Hinblick auf die beiden genannten Gruppen statistisch nicht signifikant. Es zeigen sich allerdings Unterschiede, was die Bewertung der einzelnen Problemdimensionen betrifft. Der Aussage, dass die mangelnde Repräsentation von Ostdeutschen und Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen ein Problem ist, weil diese Menschen die Interessen und Bedürfnisse ihrer eigenen Gruppe am besten vertreten können (substantielle Repräsentation), stimmten fast drei Viertel der Befragten für beide Gruppen zu.

Dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, fand eine Mehrheit der Befragten (jeweils ca. 60 Prozent) auch aus den anderen genannten Gründen problematisch. Die Problemdimensionen Funktionalität, Legitimität und symbolische Repräsentation fielen dabei etwas weniger ins Gewicht.

Am wenigsten Zustimmung fand der Aspekt der symbolischen Abwertung. Aber auch hier stimmten noch über 50 Prozent der Befragten der Aussage zu, es sei ein Problem, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche, weil Angehörige dieser Gruppen damit das Gefühl hätten, „Bürger*innen zweiter Klasse“ zu sein. Dass eine Mehrheit der Befragten diesen Befund in allen Dimensionen als problematisch bewertet, ist durchaus erstaunlich. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die symbolischen und affektiven Anerkennungslücken, die soziale Abwertung und die Gefühle sozialer Entfremdung und Degradierung bei Ostdeutschen, aber auch bei Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Studien im Vordergrund stehen (Foroutan und Kubiak 2018; Schneickert, Delhey und Steckermeier 2019). Die Ergebnisse unserer Untersuchung weisen darauf hin, dass auch andere Problemdimensionen, z. B. Funktionalität und substantielle Repräsentation und deren Wechselwirkungen mit den symbolischen Formen von Repräsentation stärker in den Blick genommen werden sollten.

¹⁵ Die Aussagen wurden in randomisierter Reihenfolge vorgelesen; nur die Aussage, dass kein Problem bestünde, wurde immer zuletzt vorgelesen. Antwortmöglichkeiten jeweils *Stimme voll und ganz zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme überhaupt nicht zu.*

Die Aussage, dass es kein Problem ist, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche, weil diese Menschen gar nicht aufsteigen wollten, lehnt mit über 80 Prozent eine deutliche Mehrheit ab. Daran wird deutlich, dass fehlende Repräsentation von der Mehrheit der Bevölkerung überwiegend als ein strukturelles Problem wahrgenommen wird – und nicht als individuelle Schuld oder als freiwillige Entscheidung Einzelner.

Wir wissen nun, dass die Bevölkerung nicht nur wahrnimmt, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche, sondern dies auch mehrheitlich und aus mehreren Gründen als Problem begreift. Anschließend waren wir daran interessiert, welche Maßnahmen die Befragten befürworten, um das Problem zu lösen.

c) Welche Maßnahmen werden befürwortet, um den Anteil von Ostdeutschen und Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen zu erhöhen?

In der Öffentlichkeit werden verschiedene Maßnahmen diskutiert, um den Anteil Ostdeutscher und von Menschen mit Migrationshintergrund in Elitepositionen zu erhöhen. Die Befragten sollten sich dazu äußern. In mehreren Studien wird eine „Quote“ ins Spiel gebracht, vergleichbar mit der Quote für Frauen in Top-Positionen (z. B.: Foroutan, Simon und Zajak i. E.). Wir schlugen den Befragten verschiedene Maßnahmen vor:

(1) eine gesetzlich festgelegte Quote für Elitepositionen

(2) geeignete Ostdeutsche bzw. Menschen mit Migrationshintergrund gezielt fördern

(3) allgemeinere Maßnahmen, die darauf zielen, die öffentliche Aufmerksamkeit für diese unterrepräsentierten Gruppen zu stärken

Die Aussage, dass Gegenmaßnahmen nicht notwendig sind, da sich die Unterrepräsentation von selbst erledigen wird, wurde als Kontrollfrage ergänzt. Die Antwortoptionen lauteten:

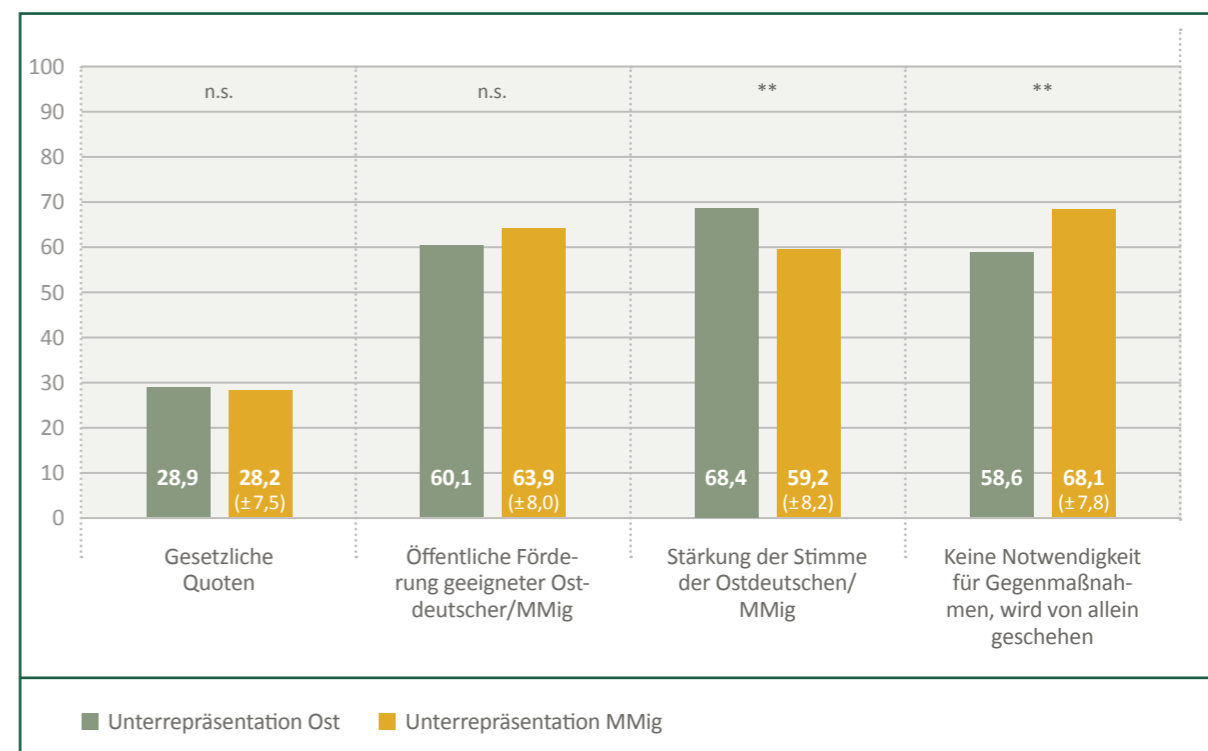
„Es bestehen ja verschiedene Möglichkeiten zur Erhöhung des Anteils der Ostdeutschen / der Personen mit Migrationshintergrund [in den Eliten].“

- Es sollte gesetzlich festgelegte Quoten für Ostdeutsche bzw. für Personen mit Migrationshintergrund in den Eliten geben.
- Ostdeutsche bzw. Personen mit Migrationshintergrund, die sich für Führungspositionen eignen, sollten stärker mit öffentlichen Mitteln unterstützt und gefördert werden.
- Die Stimmen der Ostdeutschen bzw. der Personen mit Migrationshintergrund sollten in der öffentlichen Diskussion in Parlamenten, Medien und im Internet mehr gehört und stärker berücksichtigt werden.
- Es besteht keine Notwendigkeit, den Anteil Ostdeutscher bzw. von Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen – das wird von allein geschehen.

Abbildung 3 zeigt die Zustimmungsraten für die verschiedenen Optionen.

¹⁶ Drei der Aussagen wurden in randomisierter Reihenfolge vorgelesen, die letzte Aussage immer am Ende. Die Antwortmöglichkeiten lauteten jeweils: *Stimme voll und ganz zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme überhaupt nicht zu.*

Abbildung 3: Bewertung der Unterrepräsentation der Ostdeutschen und MMig
(Angaben in Prozent; Chi²-Tests: ***p<.001; **p<.01; *p<.5)



Nicht einmal 30 Prozent befürworten es, eine gesetzlich verankerte Quote einzuführen. Weder für Ostdeutsche noch für Menschen mit Migrationshintergrund stößt dieser Vorschlag auf Zustimmung einer Mehrheit. Diese Maßnahme findet im Vergleich zu den anderen Vorschlägen die geringste Unterstützung. Das ist insofern interessant, da Quoten ein häufig diskutiertes Instrument sind, um Repräsentationslücken zu beheben (z. B. Teuteberg 2018).

Doppelt so viele Befragte würden es dagegen begrüßen, geeignete Ostdeutsche oder Menschen mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern. Dabei wird zwischen beiden Gruppen kaum ein Unterschied gemacht. Darin scheint sich eine normative Vorstellung von Leistungsgerechtigkeit widerzuspiegeln: Geeignete Personen sollen unabhängig von ihrer Herkunft gefördert werden.

Fragt man jedoch, ob die Stimme Ostdeutscher oder von Menschen mit Migrationshintergrund gestärkt werden sollte, fallen die Antworten leicht

unterschiedlich aus. Mit 68,4 Prozent befürworten die meisten Befragten Maßnahmen, die der Stimme der Ostdeutschen mehr Gehör in der öffentlichen Debatte verschaffen sollen. Eine Mehrheit ist ebenfalls dafür, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der Öffentlichkeit stärkere Aufmerksamkeit zuteil wird. Die Zustimmung dafür fällt jedoch signifikant geringer aus als mit Blick auf Ostdeutsche.

Mehr als die Hälfte der Befragten vertritt die Meinung, dass es keiner spezifischen Maßnahmen bedürfe, da sich das Problem mit der Zeit von allein beheben werde. Diese Haltung wird häufiger geäußert, wenn es um Menschen mit Migrationshintergrund geht, als wenn es Ostdeutsche betrifft (hier: 58,6 Prozent). Das steht auf den ersten Blick im Gegensatz zu den anderen Aussagen. Es scheint so, als ob viele Menschen, die sich selbst für konkrete Maßnahmen ausgesprochen haben, um das Ungleichgewicht in Elitepositionen zu verringern, gleichzeitig nicht von deren Notwendigkeit überzeugt sind. Es ist

daher zu vermuten, dass solche Maßnahmen von ihnen als wenig dringlich angesehen werden.

Im letzten Schritt zeigen wir, dass die Bevölkerung personelle Unterrepräsentation nicht nur als gesellschaftliches Problem wahrnimmt, das behoben werden sollte, sondern dass dies auch in einem Zusammenhang mit anderen demokratierelevanten Einstellungen steht.

d) Wie hängt die Wahrnehmung der Unterrepräsentation mit weiteren politischen Einstellungen zusammen?

Wenn Menschen wahrnehmen, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen seltener in Elitepositionen zu finden sind, und diesen Befund negativ bewerten, ist das besonders problematisch, wenn sie deshalb auch weitere Aspekte von Politik und Gesellschaft negativ sehen. Im Folgenden untersuchen wir deshalb, wie die Wahrnehmung dieses Problems mit zwei Kernvariablen politischer bzw. sozialer Integration zusammenhängt:¹⁷ mit der Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland und dem Gefühl der symbolischen Abwertung und Benachteiligung der eigenen Gruppe (kollektive Deprivation).¹⁸ Dabei gehen wir zunächst davon aus, dass die Wahrnehmung

des Problems und die Zufriedenheit mit der Demokratie zusammenhängen. Anders gesagt: Je stärker Menschen das Problem wahrnehmen, desto unzufriedener sind sie mit der Demokratie in Deutschland. Gleichzeitig vermuten wir, dass die Wahrnehmung der Tatsache, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen seltener in Elitepositionen zu finden sind, mit einem stärkeren Gefühl einhergeht, „Bürger*innen zweiter Klasse“ zu sein.

Um das zu messen, wechseln wir die Perspektive: Wir untersuchen nun nicht mehr, wie die gesamte Bevölkerung diese Tatsache betrachtet, sondern nur, wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund sie wahrnehmen. Dahinter steht die Annahme, dass es sich am stärksten auf die eigenen Einstellungen auswirkt, wenn wahrgenommen wird, dass Angehörige der eigenen Gruppe kaum in Elitepositionen vertreten sind. Wie die Wahrnehmung dieser Tatsache mit anderen demokratierelevanten Einstellungen zusammenhängt, untersuchen wir auf Basis multivariater linearer Regressionsmodelle. Damit können wir eine Vielzahl von Kontrollvariablen¹⁹ berücksichtigen, um zu erfassen, ob es einen eigenständigen Effekt der Wahrnehmung personeller Unterrepräsentation gibt (siehe Kasten „Methodik der Bevölkerungsbefragung“).

¹⁷ Die Wahrnehmung der Unterrepräsentation (UR) wurde dabei auf Basis der aus Abbildung 1 als dichotom modelliert: Entweder eine UR wird wahrgenommen oder nicht (deskriptive und Überrepräsentation also zusammengefasst). Befragte ohne Angabe wurden ausgeschlossen.
¹⁸ Die Frage dazu lautete: „Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie alles in allem mit der Demokratie, so wie sie in Deutschland in der Praxis funktioniert? Sind Sie sehr zufrieden, ziemlich zufrieden, ziemlich unzufrieden oder sehr unzufrieden?“ [Demokratiezufriedenheit]. Die andere Aussage lautete: „Westdeutsche behandeln Ostdeutsche als Menschen zweiter Klasse“ bzw. „Migranten und ihre Nachkommen werden in Deutschland als Menschen zweiter Klasse behandelt.“ (Stimme voll und ganz zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme überhaupt nicht zu) [kollektive Deprivation]
¹⁹ Die Fragen dazu lauteten: „Im Vergleich dazu, wie andere hier in Deutschland leben: Glauben Sie, dass Sie Ihren gerechten Anteil erhalten, mehr als Ihren gerechten Anteil, etwas weniger oder sehr viel weniger?“ [individuelle relative Deprivation] und „Was meinen Sie, werden sich die Zukunftschancen für die Bürger in Deutschland eher verbessern, werden sie gleichbleiben oder werden sie sich eher verschlechtern?“ [Zukunftschancen]. „Viele Leute verwenden die Begriffe ‚links‘ und ‚rechts‘, wenn es darum geht, unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wo würden Sie sich auf einer Links-rechts-Skala von 1 bis 10 einordnen, wenn 1 für ganz links und 10 für ganz rechts steht? Bitte beachten Sie, dass die Skala keinen Mittelpunkt besitzt.“ [Links-rechts-Selbsteinstufung]
 „Die ganze Politik ist so kompliziert, dass jemand wie ich gar nicht versteht, was vorgeht.“ [politische Selbstwirksamkeit (-)]

Tab. 2: Demokratiezufriedenheit und kollektive Deprivation im Zusammenhang zu wahrgenommener personeller Unterrepräsentation der Ostdeutschen (nur ostdeutsche Wohnbevölkerung (N ~ 300); lineare Regressionsmodelle, unstandardisierte Regressionskoeffizienten; ***p<.001;**p<.01;*p<.5)

	Demokratiezufriedenheit	Kollektive Deprivation Ostdeutsche
Unterrepräsentation von Ostdeutschen wahrgenommen: ja	-0,126	0,294*
Politische Selbstwirksamkeit: geringer	-0,084*	0,198**
Links-rechts-Selbsteinstufung: rechter	-0,051**	0,013
Zukunftschancen: besser	0,243***	0,031
Relative Deprivation: weniger	0,361***	-0,325***
Bildung: Abitur und höher	0,045	0,142
Geschlecht: Frauen	-0,06	-0,03
Alter: älter	0,007**	-0,005
R²	28,1***	12,5***

Die Tabellen 2 und 3 zeigen, dass die Wahrnehmung personeller Unterrepräsentation nicht konsistent mit weiteren Einstellungen zur Demokratie zusammenhängt. Wie Ostdeutsche wahrnehmen, dass Angehörige ihrer Gruppe seltener in Elitepositionen vertreten sind, hängt nicht damit zusammen, wie zufrieden sie mit der Demokratie in Deutschland sind (Tab. 2). Allerdings stimmen sie der Aussage, dass Ostdeutsche als „Bürger*innen zweiter Klasse“ behandelt werden, signifikant häufiger zu (um 0,294 Punkte), wenn sie wahrnehmen, dass Angehörige ihrer Gruppe in der Elite unterrepräsentiert sind.

Unter Menschen mit Migrationshintergrund gibt es diesen Zusammenhang so nicht (Tab. 3). Ob sie wahrnehmen, dass Angehörige ihrer Gruppe seltener in Elitepositionen vertreten sind, hängt weder

damit zusammen, wie zufrieden sie mit der Demokratie in Deutschland sind, noch damit, ob sie ihre Gruppe als benachteiligt wahrnehmen oder nicht. Dass Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, ist somit kein eigenständiger Faktor, der erklärt, warum Menschen mit Migrationshintergrund sich benachteiligt fühlen. Dieses Gefühl hängt eher mit anderen Faktoren zusammen (insbesondere damit, wie sie die gesellschaftlichen Zukunftsperspektiven oder die eigene politische Selbstwirksamkeit einschätzen).

Tab. 3: Demokratiezufriedenheit und kollektive Deprivation im Zusammenhang zu wahrgenommener personeller Unterrepräsentation der Personen mit Migrationshintergrund (Personen mit Migrationshintergrund (N ~ 150), lineare Regressionsmodelle, unstandardisierte Regressionskoeffizienten)

	Demokratie-zufriedenheit	Kollektive Deprivation Menschen mit Migrationshintergrund
Unterrepräsentation von Personen mit Migrationshintergrund wahrgenommen: ja	-0,19	0,183
Politische Selbstwirksamkeit: geringer	-0,035	0,304***
Links-rechts-Selbsteinstufung: rechter	-0,027	0,007
Zukunftschancen: besser	0,337***	0,276*
Relative Deprivation: weniger	0,24**	-0,154
Bildung: Abitur und höher	-0,106	0,1
Geschlecht: Frauen	0,122	0,02
Alter: älter	0,011*	0,01
R²	20,8***	15,2***

5. Fazit

Unsere Studie zeigt, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund immer noch seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Frühere Studien zu Führungspositionen in einzelnen gesellschaftlichen Bereichen kamen zu ähnlichen Ergebnissen. Anknüpfend daran verweist unsere Studie somit darauf, dass sich dieses Phänomen – zumindest in einigen Bereichen – verfestigt hat. Was Ostdeutsche betrifft, so wurde dies vor allem in den Debatten um den Stand der deutschen Einheit immer wieder in Politik und Medien diskutiert. Die Tatsache, dass Ostdeutsche kaum in Elitepositionen vertreten sind, rief häufig Empörung hervor. Allerdings zeigt unsere Studie, dass es zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen durchaus Unterschiede gibt. In der Politik sind Ostdeutsche ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechend gut in Elitepositionen vertreten. In Wirtschaft und Wissenschaft, Justiz und Verwaltung sowie in Kultur und Medien sind sie hingegen stark unterrepräsentiert. Dies dürfte je nach gesellschaftlichem Bereich ganz unterschiedliche Gründe haben. Es hängt z. B. damit zusammen, wie schnell oder langsam Elitepositionen frei und neu besetzt werden. Da die Ungleichheit in vielen Bereichen allerdings seit 30 Jahren fortbesteht, verweisen die Ergebnisse auch darauf, dass es für Ostdeutsche systematische Hindernisse gibt, um in Elitepositionen aufzusteigen.

Dies gilt für Menschen mit Migrationshintergrund noch mehr. In vielen Bereichen sind sie im Vergleich noch seltener in Elitepositionen vertreten, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Es gibt mit Kultur und Religion Bereiche, in denen der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ihrem Bevölkerungsanteil nahekommt. In Top-Positionen der Wirtschaft, Medien und der Zivilgesellschaft sind Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche. Ostdeutsche sind hier aber noch stärker unterrepräsentiert.

Die je nach Bereich unterschiedlichen Aufstiegschancen und -hindernisse wird zukünftige For-

schung auf Basis der erhobenen Daten genauer in den Blick nehmen. Einen Grund für die personelle Unterrepräsentation können wir allerdings bereits jetzt ausschließen: Es liegt nicht am mangelnden Problembewusstsein in der Gesellschaft. Unsere Bevölkerungsbefragung zeigt, dass eine Mehrheit der Bevölkerung wahrnimmt, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechen würde. Mit Blick auf Menschen mit Migrationshintergrund nimmt sie dieses Ungleichgewicht etwas häufiger wahr als bei Ostdeutschen.

Eine Mehrheit der Bevölkerung nimmt nicht nur wahr, dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche: Eine Mehrheit sieht das auch als Problem. Fast drei Viertel meinen, der geringe Anteil Ostdeutscher bzw. von Menschen mit Migrationshintergrund an der Elite sei ein Problem, weil sie finden, dass Ostdeutsche bzw. Menschen mit Migrationshintergrund die Interessen und Bedürfnisse der jeweils eigenen Gruppe am besten vertreten können. Der Aspekt der symbolischen Repräsentation spielt demgegenüber eine nachrangige Rolle. Dennoch findet es auch hier eine Mehrheit der Bevölkerung problematisch, dass der geringe Anteil Ostdeutscher und von Menschen mit Migrationshintergrund an der Elite zum Gefühl beitragen kann, benachteiligt zu werden.

Eine Mehrheit der Bevölkerung nimmt das Problem der fehlenden Repräsentation in den Eliten gleichermaßen für Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund wahr. Kleinere Unterschiede zeigen sich aber in den Schlussfolgerungen, welche die Bevölkerung aus diesem Befund zieht: Spezielle Fördermaßnahmen für Ostdeutsche als Gruppe befürwortet die Bevölkerung etwas häufiger als entsprechende Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund. Möglicherweise spiegelt sich hier die Diskussion über ostdeutsche Besonderheiten wider, die zuletzt anlässlich der drei Landtagswahlen in Brandenburg, Thüringen und Sachsen im Jahr 2019 geführt wurde.

Schließlich konnten wir zeigen, wie die Wahrnehmung mangelnder Repräsentation der eigenen Gruppe in den Eliten damit zusammenhängt, wie Demokratie und die Benachteiligung der eigenen Gruppe von den Betroffenen gesehen werden. Ostdeutsche, die wahrnehmen, dass Ostdeutsche in den Eliten unterrepräsentiert sind, sind nicht unzufriedener mit der Demokratie als andere. Sie fühlen sich selbst aber häufiger als „Bürger*innen zweiter Klasse“.

Unter den Menschen mit Migrationshintergrund gibt es diesen Zusammenhang so nicht. Es könnte sein, dass die Frage nach dem Anteil der eigenen Gruppe an der Elite für Menschen mit Migrationshintergrund gegenüber alltäglichen Diskriminierungserfahrungen schlicht nachrangig ist. Das zu klären, wird Gegenstand weiterer Forschung sein.

Dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in der Elite vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche, wird nicht nur von den betroffenen Gruppen, sondern von einer Mehrheit der Bevölkerung mit Blick auf die Dimensionen Legitimität, Funktionalität und Repräsentation als gesellschaftliches Problem angesehen. Damit eröffnen sich Möglichkeiten zur politischen Intervention. Für Ostdeutsche macht die mangelnde Präsenz Ostdeutscher in Elitepositionen die eigenen, generalisierten Benachteiligungsgefühle greifbar. Gelingt es, den Anteil Ostdeutscher in Elitepositionen zu erhöhen – oder zumindest entsprechende Anstrengungen glaubhaft zu vermitteln –, könnte das Gefühl kol-

lektiver Benachteiligung, das unter Ostdeutschen verbreitet ist, verringert werden.

Unsere Studie leistet auch einen Beitrag zu der Debatte darüber, welche Maßnahmen geeignet sind, um den Anteil personell unterrepräsentierter Gruppen an der Elite zu stärken. Wir konnten zeigen, wie unterschiedliche Maßnahmen von der Bevölkerung bewertet werden. Öffentlich am häufigsten diskutiert wird eine Quote. In unserer Untersuchung lehnten die meisten Befragten eine gesetzliche Quote jedoch ab. „Weichere“ Maßnahmen, die auf individuelle Förderung zielen, wurden dagegen mehrheitlich begrüßt.

Unterrepräsentierte Gruppen sollten also explizit durch solche „weicheren“ Maßnahmen als Zielgruppen angesprochen werden. Insbesondere die explizite Ansprache Ostdeutscher als Zielgruppe könnte das Bemühen, den Anteil Ostdeutscher an der Elite zu erhöhen, sichtbar machen – und zwar deutlicher als bei allgemeinen Fördermaßnahmen, die keiner spezifischen Gruppe gelten.

Dass Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener in Elitepositionen zu finden sind, als es ihrem jeweiligen Anteil an der Bevölkerung entspräche, sieht die Bevölkerung nahezu als gleich problematisch an. Spezielle Maßnahmen für Ostdeutsche sollten daher ein Teil breiter angelegter Bemühungen sein, die Eliten in Deutschland grundsätzlich vielfältiger zu gestalten. Nur dann werden solche Maßnahmen von einer Mehrheit der Bevölkerung akzeptiert.

ANHANG

Tab. 2: Übersicht über erfasste Sektoren, Organisationen und Elitepositionen (beispielhaft)

Politik	Exekutive und Legislative, Bundes- und Landesebene, Parteien, Kommunalpolitik, EU-Institutionen	Bundespräsident, -kanzlerin, -minister*innen, Parteivorsitz, Parlamentarische Staatssekretär*innen (Bundes- und Landesebene), Ministerpräsident*innen, Bundes- und Landtagspräsident*innen, Ausschussvorsitz, Fraktionsvorsitz, Vorsitzende kommunaler Spitzenverbände (z. B. Deutscher Städtetag), Oberbürgermeister*innen/Landrät*innen in Städten/Landkreisen mit mehr als 500.000 Einwohner*innen, EU-Kommissar*in, EU-Parlaments-Vizepräsident*in
Wirtschaft/ AG-Verbände/ Berufsverbände	Wirtschaftsunternehmen (Industrie, Handel, Dienstleistungen, Versicherungen, Kreditinstitute), Arbeitgeberverbände, Europäische Wirtschafts-/Finanzinstitutionen	Vorstands-, Aufsichtsratsvorsitz, Geschäftsführer*innen/CEOs, Präsident*in/Vorsitz, Mitglieder des Vorstandes/Präsidiums, Abteilungs-/Ausschussleiter*innen, Präsident*in der Europäischen Investitionsbank
Verwaltung	Ministerialverwaltung (Bundes- und Landesebene), Bundesbehörden, europäische und regionale öffentliche Verwaltung	Staatssekretär*innen, Präsident*in/Vorsitz, Abteilungsleiter*innen, Generaldirektor*innen europäischer Behörden, Regierungspräsident*innen/Landesdirektor*innen
Wissenschaft	Universitäten / promotionsberechtigte Hochschulen, außeruniversitäre Forschungsinstitute, Forschungseinrichtungen des Bundes, Wissenschaftsfördereinrichtungen, Wissenschaftsvermittlung	Rektor*innen, Präsident*innen von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen/Forschungsfördereinrichtungen und Einrichtungen der Wissenschaftsvermittlung
Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände	Dachverbände, Einzelgewerkschaften	Präsident*in/Vorsitz, Präsidiums-/Vorstandsmitglieder
Justiz	Bundesgerichte, Oberlandesgerichte	(Vize-)Präsident*in des Gerichts, (stellvertreter) Senatsvorsitz
Militär	Heer, Luftwaffe, Marine, Cyber- und Informationsraum, Sanitätsdienste, NATO, Streitkräftebasis	(Stellvertretende) Inspekteur*innen, Stabschef*innen, Kommandeur*innen, Abteilungsleiter*innen

↳ Teil 2 Tab. 2: Übersicht über erfasste Sektoren, Organisationen und Elitepositionen (beispielhaft)

Sicherheit	Polizei (Bund und Länder), Verfassungsschutz (Bund und Länder)	(Stellvertretende) Präsident*innen
Medien	Nachrichtenagenturen, Printmedien, Onlinenachrichtenportale, öffentlich-rechtlicher Rundfunk, privater Rundfunk, Medienunternehmen	Aufsichtsrat, Beirat, Herausgeber*innen, Programmleitung, Chefredakteur*innen, Geschäftsführer*innen
Kultur	Presse, Rundfunk, Verlagshäuser, Museen, Theater, Konzerthäuser	Leitende Redaktion von Kulturprogramm/Feuilleton, Vorsitz des Vorstandes/Aufsichtsrates, Programmleiter*innen, Geschäftsführer*innen, Direktor*innen, Intendant*innen
Zivilgesellschaft	Diverse Organisationen aus verschiedenen Bereichen, darunter z. B. NABU (Umwelt-/Tierschutz), ADAC (Verkehr/Mobilität), Chaos Computer Club (Digitalisierung/Internet), Deutscher Mieterbund (Wohnen) und Parlamentwatch e. V. (Politik)	Vorsitz, Präsident*in
Religion	Katholische Kirche, Evangelische Kirche, Jüdische Gemeinde, Muslimische Gemeinde	Bischof, (Vize-)Präses der Synode, Vorsitz EKD, Vorsitz und Stellvertreter*innen
Religion	Katholische Kirche, Evangelische Kirche, Jüdische Gemeinde, Muslimische Gemeinde	Bischof, (Vize-)Präses der Synode, Vorsitz EKD, Vorsitz und Stellvertreter*innen

Tab. 3: Vergleich der sozialstrukturellen Profile von Eliten mit und ohne bekannter/m Herkunft /Hintergrund (Personen; in Prozent)

	Geburtsregion nicht angegeben	Ostdeutschland	Gesamt (N = 2008)	Geburtsland (eigenes/der Eltern), Staatsbürgerschaft nicht berichtet oder Migrationshintergrund anderweitig unbekannt	Personen mit Migrationshintergrund	Gesamt (N = 2025)
Anteil Frauen	24,5	32,7	23,5	24,1	22,6	23,6
Durchschnittliches Alter in Jahren	50,9	49,2	51,3	50,86	49,9	51,3
Anteil Jurastudium	18,7	11,9	29,2	18,6	16,3	27,5
Anteil Wirtschaftswissenschaften	15,1	11,4	17,7	14,8	22,6	17,8
Anteil Geburtsjahr nicht angegeben	56,6	2,0	1,9	57,6	3,2	2,0

Insgesamt gibt es keine Hinweise darauf, dass sich unter denjenigen, die ihren Geburtsort nicht angeben, überproportional viele Ostdeutsche oder Menschen mit Migrationshintergrund befinden. Zum einen ähnelt das Sozialprofil derjenigen, von denen weder Geburtsregion, Geburtsland, oder das Geburtsland der Eltern bekannt ist im Hinblick auf Geschlecht, Alterszusammensetzung und Bildungsgrad eher dem durchschnittlichen Sozialprofil der Eliten als dem der ostdeutschen Eliten oder der Eliten mit Migrationshintergrund (siehe Tab. 3 im Anhang). Zum anderen finden sich unter denjenigen ohne bekannte Angaben zu ihrer Herkunft sehr viel häufiger Personen, die auch grundlegende Angaben wie ihr Geburtsjahr verschweigen. Eine unbekanntes Geburtsregion bzw. Geburtsland deutet also eher auf eine geringe Auskunftsbereitschaft hin als darauf, dass eine ostdeutsche Herkunft oder ein Migrationshintergrund verschwiegen wird.

Tab. 4: Regionale Zuordnung des Migrationshintergrunds (Personen; in Prozent)

	N	Prozent
Westeuropa	94	50,3
Osteuropa und ehemaliges Jugoslawien	40	21,4
Nordamerika	12	6,4
Mittel- und Südamerika	2	1,1
West- und Südasien	13	7,0
Zentral- und Ostasien	1	0,5
Afrika	3	1,6
Türkei	13	7
Israel	2	1,1
Russland	4	2,1
Ohne genaue Spezifizierung	3	1,6
Gesamt	187	100

METHODIK DER BEVÖLKERUNGSBEFRAGUNG

Wie der Anteil Ostdeutscher und von Menschen mit Migrationshintergrund an den Eliten und die Eliten insgesamt wahrgenommen und bewertet werden, wurde mittels einer repräsentativen Befragung der deutschen Wohnbevölkerung mit einem Mindestalter von 18 Jahren erhoben. Sie wurde vom 29.07.2019 bis 08.10.2019 mittels CATI und im Dual-Frame Modus durchgeführt (Befragungsinstitut: IPSOS). Die Fallauswahl erfolgte in einer mehrfach geschichteten und quotierten Zufallsstichprobe. Mit einer Überrepräsentation der ostdeutschen Wohnbevölkerung und von Menschen mit Migrationshintergrund wurde eine Fallzahl von 1.766 Interviews erzielt. Die anschließend iterativ berechneten Gewichte ermöglichen es, die Fallzahl anzupassen, um die disproportionale Stichprobenziehung und kleinere Unterschiede in der response-rate verschiedener Gruppen auszugleichen.

Der Bevölkerungs-Survey kombiniert eine Repräsentativbefragung mit Survey-Experimenten, in denen Proband*innen randomisiert mehreren Experimental- und einer Kontrollgruppe zugeordnet wurden. Die nach Anzahl der Proband*innen größte Experimentalgruppe ermöglicht durch ihre Fallzahl (N = 912) Aussagen mit Schätzfehlern, die sich lediglich im Bereich von plus/minus vier Prozentpunkten ($p < 0.01$) bewegen. Sie kann damit als repräsentativ für die Grundgesamtheit der Wohnbevölkerung in Deutschland gelten. Den Proband*innen in dieser Experimentalgruppe wurden Fragen zu Eliten allgemein und zum Anteil Ostdeutscher an diesen Eliten gestellt. Die Proband*innen der Kontrollgruppe wurden nicht zur Repräsentation befragt. Den übrigen Experimentalgruppen wurden Fragen zu politischen und wirtschaftlichen sowie Verwaltungs- und Reputationsebenen wie auch zum Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an diesen Eliten gestellt. Eine Experimentalgruppe wurde im Unterschied zur größten Repräsentativgruppe nicht über den tatsächlichen Anteil Ostdeutscher an den Eliten informiert. Diese Gruppen besitzen jeweils deutlich kleinere Fallzahlen und entsprechend größere Schätzfehler/Konfidenzintervalle, die im Einzelnen berichtet werden. Deren Analyse kann Gruppenunterschiede deutlich machen. Ähnlich genaue Angaben über

die Anteilswerte in der Grundgesamtheit der Wohnbevölkerung wie in der größten Experimentalgruppe sind damit aber nicht möglich.

Um zu messen, wie der Anteil Ostdeutscher und von Menschen mit Migrationshintergrund an den Eliten wahrgenommen wird, wurden die Befragten randomisiert zwei Experimentalgruppen zugewiesen. Die erste Gruppe (N = 1012) schätzte den Anteil der Ostdeutschen, die zweite Gruppe den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund (N = 394) an den Eliten. In der Einleitung zu diesen Schätzungen und in den unmittelbar vorangehenden Fragen wurde die Begriffe „Eliten“¹, „Ostdeutsche“² und „Personen mit Migrationshintergrund“³ definiert, um die Kohärenz der damit verbundenen Vorstellungen bei den Befragten zu erhöhen.

Um die Bewertung der Unterrepräsentation zu messen, informierten wir anschließend einen randomisierten Teil der Befragten, die zum Anteil der Ostdeutschen befragt wurden (N = 912) bzw. alle Befragten, die zum Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund befragt wurden, über den tatsächlichen Anteil der jeweiligen Gruppe an den Eliten. Damit können auch Proband*innen, die vorher keine Unterrepräsentation wahrgenommen hatten, dazu befragt werden, ob sie Unterrepräsentation als Problem sehen. Proband*innen, die die Unterrepräsentation wahrnahmen, wurden also in ihrer Wahrnehmung bestätigt. Diejenigen, die keine Schätzung abgaben oder keine Unter- bzw. sogar eine Überrepräsentation wahrnahmen, erhielten damit eine von ihrer Wahrnehmung abweichende Information. Damit bilden wir eine reale Situation ab, in der diese Information in der öffentlichen Debatte geäußert wird und auf unterschiedliche subjektive Wahrnehmungen trifft. Ein ebenfalls randomisierter Teil der Befragten wurde, nachdem er den Anteil Ostdeutscher an den Eliten schätzen sollte, nicht über deren tatsächlichen Anteil informiert. Vergleicht man diese Gruppe mit derjenigen Gruppe, die die Information erhielt, kann man die Wirkung der Information schätzen.⁴

Für die Analyse der Zusammenhänge zwischen Wahrnehmung der Unterrepräsentation und weiteren demokratischen Einstellungen haben wir in multivariaten Regressionsmodellen eine Reihe von Kontrollvariablen be-

rücksichtigt, um den eigenständigen Effekt der Wahrnehmung personeller Unterrepräsentation zu erfassen. Diese Vorgehensweise basiert auf der Überlegung, dass die Schätzung der personellen Unterrepräsentation der eigenen Gruppe nicht allein auf eigener Wahrnehmung, sondern auch auf generalisierten Einstellungen beruht. Dies hieße z. B., dass Gefühle kollektiver Deprivation zur Wahrnehmung personeller Unterrepräsentation führen würden und nicht vice versa. Wir inkludieren daher Kontrollvariablen, die sich vielfach als Determinanten der genannten demokratischen Einstellungen erwiesen haben. Dazu zählen die soziodemografischen Merkmale Alter, Geschlecht und Bildung, die Wahrnehmung der eigenen sozialen Lage gemessen an der individuellen Deprivation und die Einschätzung der eigenen Zukunftschancen sowie politische Einstellungen gemessen an der Links-rechts-Selbsteinstufung und der politischen Kompetenzeinschätzung (internal efficacy). Mit dieser Vorgehensweise rechnen wir den Teil der Wirkung der geschätzten personellen Unterrepräsentation heraus, der auf die genannten Kontrollvariablen und damit auf Einstellungen und generalisierte Deprivationsgefühle zurückgeht.

Bei der Interpretation der Ergebnisse gelten jedoch einige Einschränkungen, die in ihrer Gesamtwirkung geeignet sind, die Wirkung der Wahrnehmung personeller Unterrepräsentation zu unterschätzen. So werden Ostdeutsche bzw. Menschen mit Migrationshintergrund miteinander verglichen, deren Wahrnehmung durch die gegebene Information über die Unterrepräsentation mindestens temporär angeglichen wurde.⁵ Zudem sind in der Gruppe der befragten Ostdeutschen auch Menschen enthalten, die von West- nach Ostdeutschland migriert sind. Deren subjektive Einordnung als „ostdeutsch“ dürfte geringer ausgeprägt sein, und ihre Distanz zur Problematik personeller Unterrepräsentation damit größer.⁶ Zudem wurden hier nur diejenigen Befragten, die die personelle Unterrepräsentation der Eigengruppen wahrnehmen, mit jenen verglichen, die sie nicht wahrnehmen. Noch zu prüfen ist daher, ob die Effekte umso stärker ausgeprägt sind, je stärker die personelle Unterrepräsentation als problematisch bewertet wird. Schließlich können vor dem Hintergrund der vergleichsweise kleinen Fallzahlen in den Regressionsmodellen auch auf dem 5-Prozent-Niveau signifikante Effekte berücksichtigt werden.

¹ Im Folgenden geht es um die Eliten als diejenigen, die die wichtigsten Führungspositionen in Deutschland innehaben.

² Im Folgenden geht es um Ostdeutsche. Ostdeutsche sind Personen, die selbst oder deren Eltern in der DDR bzw. nach 1990 in den neuen Bundesländern geboren wurden und dort aufwuchsen.

³ Im Folgenden geht es um Menschen mit Migrationshintergrund. Menschen mit Migrationshintergrund sind Personen, die selbst oder deren Eltern nach Deutschland migriert sind.

⁴ Die Auswertung dieses Vignettenexperiments erscheint in Vogel, L.; Zajak, S.; Kollmorgen R. u. a. (2021): Eliten in Deutschland: Karrieren, Wahrnehmung und soziale Repräsentativität. Wiesbaden: Springer VS.

⁵ Um zu prüfen, welche Wirkung die Information besitzt, wurde in einer Kontrollgruppe keine Information gegeben.

⁶ Weitere Analysen auf Basis derselben Befragung zeigen, dass die personelle Unterrepräsentation Ostdeutscher in den Eliten in der Gruppe der West-Ost-, aber auch der Ost-West-Migrant*innen weniger stark wahrgenommen wird als unter den Ostdeutschen, die im Osten wohnen und dort geboren worden sind.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Aderhold, J. /Harm, K./Holtmann, E. /Jaeck, T. (2012):** So nah – und doch so fern? Lokale Eliten im Spannungsfeld von Transformation und politischer Professionalisierung. In: Best, Heinrich/Holtmann, Everhard (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung. Frankfurt / New York: Campus, S. 123–148.
- **Ahyoud, N.; Aikins, J. K.; Bartsch, S.; Bechert, N.; Gyamerah, D.; Wagner, L. (2018):** Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin: Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe.
- **Best, H.; Vogel, L. (2012):** Zweimal Deutsche Vereinigung: System- und Sozialintegration der politischen Eliten nach 1871 und 1990 im Vergleich. In: Best, Heinrich; Holtmann, Everhard (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung. Frankfurt / New York: Campus Verlag, S. 85–103.
- **Bluhm, M.; Jacobs, O. (2016):** Wer beherrscht den Osten? Ostdeutsche Eliten ein Vierteljahrhundert nach der deutschen Wiedervereinigung. Universität Leipzig: Institut für Kommunikations- und Medienwissenschaft.
- **Braun, D.; Schmitt, H. (2009):** Politische Legitimität. In: Politische Soziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 53–81.
- **Bürklin, W.; Rebenstorf, H.(Hg.) (1997):** Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Opladen: Leske und Budrich.
- **Bunselmeyer, E.; Holland-Cunz, M.; Dribbisch, K. (2013):** Projektbericht „Entscheidungsträger in Deutschland: Werte und Einstellungen“. Discussion Paper P 2013-001. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin.
- **Crul, M.; Keskiner, E.; Lelie, F. (2017):** The upcoming new elite among children of immigrants: a cross-country and cross-sector comparison. In: Ethnic and Racial Studies, 40 (2): S. 209–229.
- **Decker, F.; Best, V.; Fischer, S.; Küppers, A. (2019):** Vertrauen in Demokratie. Wie zufrieden sind die Menschen in Deutschland mit Regierung, Staat und Politik? Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Reihe Für ein besseres Morgen).
- **Decker, M. (2019):** West-Präsidenten dominieren ostdeutsche Justiz. In: Märkische Allgemeine, 23.01.2019.
- **Deutsche Gesellschaft e. V. (Hrsg.) (2017):** Ostdeutsche Eliten. Träume, Wirklichkeiten, Perspektiven. Online unter: https://www.deutsche-gesellschaft-ev.de/images/veranstaltungen/konferenzen-tagungen/2017-pb-ostdeutsche-eliten/Deutsche_Gesellschaft_eV_Broschuere_Ostdeutsche_Eliten.pdf (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Foroutan, N.; Kalter, F.; Canan, C.; Simon, M. (2019):** Ost-Migrantische Analogien I. Konkurrenz um Anerkennung. Online unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Projekte/Ost-Migrantische_Analogien/OstMig_Booklet_A4.pdf (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Foroutan, N.; Kubiak, D. (2018):** Ausschluss und Abwertung: Was Muslime und Ostdeutsche verbindet. Blätter für deutsche und internationale Politik, 7, S. 93–102.
- **Foroutan, N.; Simon, M; Zajak, S. (I .E):** Wer ist hier eigentlich ostdeutsch, und wenn ja, wie viele? Unveröffentlichtes Manuskript.
- **Gramlich, J. (2019):** How the attitudes of West and East Germans compare, 30 years after fall of Berlin Wall. Pew Research Center.
- **Hartmann, M. (2013):** Soziale Ungleichheit. Kein Thema für die Eliten? Frankfurt am Main [u. a.]: Campus Verl.
- **Hoffmann-Lange, U. (2007):** Methods of Elite Research. In: Dalton, R. J. ; Klingemann, H.-D. (Hg.), Oxford handbook of political behavior. New York: Oxford University Press, S. 910–928.
- **Holtkamp, L., Wiechmann, E., Friedhoff, C. (2013):** Intersektionale Analyse der Parlamente – Repräsentation von MigrantInnen in bundesdeutschen Parlamenten. Hagen: FernUniversität (www.fernuni-hagen.de/polis/)
- **Holtmann, E. (Hrsg.) (2019):** Die Umdeutung der Demokratie. Politische Partizipation in Ost- und Westdeutschland. Frankfurt / New York: Campus.
- **Kollmorgen, R. (2015):** Außenseiter der Macht. Ostdeutsche in den bundesdeutschen Eliten 1990–2013. In: Busch, U.; Thomas, M. (Hg.): Ein Vierteljahrhundert Deutsche Einheit, Berlin: trafo-Verlag, S. 189–220.
- **Kunze, C. (2008):** Die postsozialistische Transformation der ostdeutschen Elite. Der Hallische Graureiher, Heft 2008-4. Halle: Martin-Luther-Universität, Institut für Soziologie.
- **Lengfeld, H. (2019):** Kaum Posten für den Osten. In: Deutschland Archiv, 10.09.2019. Online unter: www.bpb.de/296773 (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Lettrari, A.; Nestler, C.; Troi-Boeck, N. (Hg.) (2016):** Die Generation der Wendekinder: Elaboration eines Forschungsfeldes. Wiesbaden: Springer VS.
- **Linden, M.; Thaa, W. (2011):** Krise und Repräsentation. In: Krise und Reform politischer Repräsentation. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 10–43.
- **Lockwood, D. (1979 [engl. 1964]):** Soziale Integration und Systemintegration. In: Zapf, Wolfgang (Hg.): Theorien sozialen Wandels. Königstein/Taunus: Anton Hain.
- **Machatzke, J. (1997):** Die Potsdamer Elitestudie – Positionsauswahl und Ausschöpfung. In: Bürklin, W.; Rebenstorf, H.(Hg.) (1997): Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Opladen: Leske und Budrich, S. 64–68.
- **Matthäus, S.; Kubiak, D. (Hg.) (2016):** Der Osten: neue sozialwissenschaftliche Perspektiven auf einen komplexen Gegenstand jenseits von Verurteilung und Verklärung. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- **Mau, S. /Huschka, D. (2010):** Die Sozialstruktur der Soziologie-Professorenschaft in Deutschland. Discussion Paper SP I 2010–204. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin.
- **Mau, S. (2019):** Lütten Klein. Leben in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- **Mau, S.; Schöneck, N. M. (Hg.) (2015):** (Un-)gerechte (Un-)gleichheiten. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- **Mediendienst Integration (2017):** Abgeordnete mit Migrationshintergrund im 19. Deutschen Bundestag. Online unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/MDI_Recherche_Bundestag_2017.pdf (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Pitkin, H. F. (1967):** The Concept of Representation. Berkeley: Berkely University Press.
- **Roessler, I. (2019):** CHECK – Universitätsleitung in Deutschland, Gütersloh, CHE.
- **Roth, R. (2018):** „Integration durch politische Partizipation.“ Handbuch Lokale Integrationspolitik. Wiesbaden: Springer VS, S. 629–658.
- **Saward, M. (2010):** The representative claim. Oxford [u. a.]: Oxford University Press.
- **Schäfer, A. (2008):** Krisentheorien der Demokratie: Unregierbarkeit, Spätkapitalismus und Postdemokratie. No. 08/10. MPIfG discussion paper.
- **Scharpf, F. W. (2009):** Legitimität im europäischen Mehrebenensystem. Leviathan, 37(2), S. 244–280.
- **Schnapp, K.-U. (1997):** „Soziale Zusammensetzung von Eliten und Bevölkerung – Verteilung von Aufstiegschancen in die Elite im Zeitvergleich“. In: Bürklin, W.; Rebenstorf, H. (Hg.): Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Opladen: Leske und Budrich, S. 69–99.
- **Schneider, J.;Lang, C. (2014):** Social Mobility, Habitus and Identity Formation in the Turkish German Second Generation. In: New Diversities, 16 (1), S. 89–105.
- **Schneickert, C.; Delhey, J.; Steckermeier; L. C. (2019):** Eine Krise der sozialen Anerkennung? Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung zu Alltagserfahrungen der Wert- und Geringschätzung in Deutschland. In: KZfSS – Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 71, S. 593–622.
- **Schönwälder, K.; Sinanoglu, C.; Volkert, D. (2011):** Vielfalt sucht Rat – Ratsmitglieder mit Migrationshintergrund in deutschen Großstädten. In: Schriften Zur Demokratie, Band 27. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- **Softic, Damir (2015):** Migrantinnen in der Politik. Eine empirische Studie zu Bundestagsabgeordneten mit Migrationshintergrund. Wiesbaden: Springer VS.
- **Statistisches Bundesamt (2018):** Online unter: <https://service.destatis.de/laenderpyramiden/>
- **Statistisches Bundesamt (2020a):** 14. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Online unter: <https://service.destatis.de/laenderpyramiden/> (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Statistisches Bundesamt (2020b):** Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2019 um 2,1 % gewachsen: schwächster Anstieg seit 2011. Pressemitteilung Nr. 279 vom 28.07.2020. Online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/07/PD20_279_12511.html (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Statistisches Bundesamt (2020c):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019 – Fachserie 1 Reihe 2.2, 2019.

- **Statistisches Bundesamt (2020d):** „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Zusammenfassende Übersichten: Eheschließungen, Geborene und Gestorbene“. Online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/_inhalt.html#sprg269958 (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Teuteberg, L. (2018):** Warum eine Ost-Quote in Chefetagen der falsche Weg ist. In: Tagesspiegel, 03.11.2018.
- **Thaa, W. (2007):** Inklusion durch Repräsentation. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Company KG.
- **Vogel, L. (2020):** Der geringe Anteil Ostdeutscher in den Eliten – ein verkanntes Problem, Essay, erschienen auf: regierungsforschung.de (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).
- **Vogel, L.; Kollmorgen, R.; Zajak, S. (2021):** Eliten in Deutschland: Karrieren, Wahrnehmung und soziale Repräsentativität, Springer (im Erscheinen).
- **Will, A.-K. (2018):** Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? Berlin: Mediendienst Integration.
- **Will, A.-K. (2020):** Migrationshintergrund – wieso, woher, wohin? In: Bundeszentrale für politische Bildung. Online unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/304523/migrationshintergrund> (zuletzt zugegriffen am 24.09.2020).

IMPRESSUM

**Lars Vogel (Universität Leipzig) /
Sabrina Zajak (DeZIM-Institut) (2020):**

Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind

DeZIM Research Notes – DRN #4/20.

Berlin: DeZIM-Institut

Herausgeber



**Deutsches Zentrum für Integrations- und
Migrationsforschung (DeZIM-Institut)**

Mauerstraße 76

10117 Berlin

+49 (0)30 804 928 93

info@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Verantwortlich

Prof. Dr. Naika Foroutan, Prof. Dr. Frank Kalter

Autor*innen

Lars Vogel (Universität Leipzig) / Sabrina Zajak (DeZIM)
unter Mitwirkung von Katharina Heger (Universität Leipzig),
Kathleen Heft (DeZIM), Raj Kollmorgen (Hochschule Zittau/
Görlitz), Susanne Lerche (Hochschule Zittau/Görlitz), Jan
Schaller (Hochschule Zittau/Görlitz) und Florian Dittrich
(Universität Leipzig).

Layout

neonfisch.de

ISBN

978-3-948289-06-5

Das DeZIM-Institut ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Zentrale Aufgaben sind kontinuierliche methodische fundierte Forschung und deren Transfer in die Politik, Öffentlichkeit und Zivilgesellschaft. Neben der DeZIM-Gemeinschaft ist es eine der zwei tragenden Säulen des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).



Gefördert vom:

