

Sophie Straub, Andreas Ette, Martin Weinmann

BiB.BEVÖLKERUNGSSTUDIEN

Zugangs- und Karrierechancen von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung

*Erste Ergebnisse des Diversität und Chancengleichheit
Survey 2024*



Inhalt

Einleitung	3
Der Diversität und Chancengleichheit Survey	5
Repräsentation von Ostdeutschen innerhalb der Bundesverwaltung	7
Zugangschancen von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung	7
Karrierechancen von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung	8
Regionale Unterschiede in der Repräsentation von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung	13
Wahrnehmung der Beschäftigungssituation von Ostdeutschen innerhalb der Bundesverwaltung	16
Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität	16
Wechselabsichten	18
Diskriminierungserfahrungen	19
Fazit	22
Literaturverzeichnis	25

Einleitung

Mehr als drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung Deutschlands sind Ostdeutsche nach wie vor in Elite- und Führungspositionen unterrepräsentiert. Es zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Während Ostdeutsche in der Politik ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend gut vertreten sind, ist ihre Präsenz in Wirtschaft, Wissenschaft, Justiz und Verwaltung stark eingeschränkt (u. a. Vogel 2024). Die vorliegende Studie untersucht erstmals differenziert die Zugangs- und Karrierechancen von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung anhand der Daten des „Diversität und Chancengleichheit Survey 2024“ (DuCS 2024). Im öffentlichen Dienst des Bundes sind über 524.000 Menschen beschäftigt, wodurch der Bund zu einem der größten Arbeitgeber in Deutschland zählt (Statistisches Bundesamt 2024). Dessen zentrale Aufgaben, wie soziale Dienste, öffentliche Sicherheit und Gesetzesvollzug, sind entscheidend für das Funktionieren der Gesellschaft sowie für deren Stabilität und Wohlergehen.

Spätestens seit 2022 setzt sich die Bundesregierung unter Federführung des Ostbeauftragten gezielt für eine bessere Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen ein. In der Riemser Erklärung haben sich der damals amtierende Bundeskanzler und die amtierenden Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder (2022) gemeinsam darauf verständigt, dass sie das Repräsentationsdefizit von Ostdeutschen bei der aktuellen Besetzung von Führungspositionen abbauen wollen. Das im Folgejahr veröffentlichte Bundeskonzept (2023) knüpft daran an, mit dem Ziel, dass die Bundesverwaltung eine Vorreiterrolle einnimmt und den Anteil Ostdeutscher in leitenden Positionen erhöht. Die gleichberechtigte Teilhabe von Ostdeutschen ist zentral für die Funktionalität und Legitimität der Bundesverwaltung sowie den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Identifikation mit dem Staat. Die Biographien von Ostdeutschen sind oftmals von den gesellschaftlichen und beruflichen Umbrüchen im Zuge der Wiedervereinigung geprägt (Hartmann 2024; Kubiak 2020; Vogel und Leser 2020).

Ostdeutsche können spezifische regionale Belange Ostdeutschlands und deren Bevölkerung einbringen und vertreten, um aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Eine repräsentative Teilhabe von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung kann zudem dazu beitragen, Vorurteile und Stereotype abzubauen, die immer noch mit den Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland assoziiert werden.

Um die Entwicklung der Repräsentation von Ostdeutschen langfristig zu beobachten, sieht das Bundeskonzept zur Steigerung des Anteils von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung (2023) unter anderem eine kontinuierliche Datenerhebung vor. Der Elitenmonitor als Forschungsverbundprojekt liefert erste Ergebnisse und zeigt, dass Ostdeutsche in Führungspositionen der Bundesverwaltung nicht gemäß ihrem Anteil in der Bevölkerung beschäftigt sind. Ihr Anteil ist in den letzten Jahren aber leicht gestiegen. Demnach waren 2022 in den obersten Bundesbehörden 13,9 Prozent und 2024 15,0 Prozent der Beschäftigten gebürtige Ostdeutsche (einschließlich Berlin) (Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland 2024).

Die vorliegende Studie knüpft an diese Forschungsbefunde an und liefert neue Einsichten zu Zugangs- und Karrierechancen von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung. Während im Fokus bisheriger Studien insbesondere die Repräsentation von Ostdeutschen in Spitzenpositionen stand, bieten die Daten des DuCS 2024 die Möglichkeit, Führungsaufgaben auch auf den verschiedenen Leitungsebenen der Bundesverwaltung zu betrachten. Die Teilnahme von 73 Bundesbehörden an der Beschäftigtenbefragung ermöglicht zudem behördenspezifische Analysen nach Standort in Ost- und Westdeutschland. Neben den Fragen zur strukturellen Repräsentation von ostdeutschen Beschäftigten in der Bundesverwaltung bietet die Studie zudem neue Erkenntnisse zur individuellen Wahrnehmung der Arbeitssituation, etwa in Bezug auf die Arbeits-

zufriedenheit und Diskriminierungserfahrungen. Somit gelingt es, die Chancengleichheit innerhalb der Bundesverwaltung anhand der objektiven und subjektiven Beschäftigungssituation von Ost- und Westdeutschen umfassend zu betrachten.



Der Diversität und Chancengleichheit Survey

Der Diversität und Chancengleichheit Survey stellt die erste zentral organisierte und durchgeführte Beschäftigtenbefragung in der Bundesverwaltung dar. Anhand der Daten liegen für Deutschland somit erstmals umfassende Informationen zur Beschäftigungssituation und Vielfalt des Personals innerhalb der Bundesverwaltung vor. Damit folgt Deutschland dem Beispiel anderer Staaten, wie den Vereinigten Staaten von Amerika, Australien, Kanada, Großbritannien, Irland und der Schweiz, die bereits regelmäßige Beschäftigtenbefragungen im öffentlichen Dienst etabliert haben. Mit dem Ziel, eine zuverlässige Datengrundlage für die diversitätsbewusste Organisation von Behörden in der Bundesverwaltung zu schaffen, wurde das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Bundesministerium des Innern sowie der Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland mit der Durchführung dieser Beschäftigtenbefragung beauftragt. Von den etwa 100 Behörden der Bundesverwaltung nahmen am DuCS 2024 insgesamt 73 Behörden teil. Der Survey knüpft an eine im Jahr 2019 erstmals durchgeführte Erhebung an (Ette et al. 2021). Während 2019 der Fokus auf der migrationsbezogenen Diversität des Personals lag, liegt der aktuellen Untersuchung ein erweitertes Diversitätsverständnis zugrunde, das auch die ostdeutsche Herkunft berücksichtigt. Die Grundgesamtheit umfasst rund 268.000 Beschäftigte der unmittelbaren Bundesverwaltung (ausgenommen die Bundeswehr). Diese arbeiten in obersten Bundesbehörden (z. B. Bundesministerien), nachgeordneten Behörden (z. B. Zollverwaltung) sowie Bundesgerichten (z. B. Bundesverwaltungsgericht). Obwohl der Bund als einheitlicher Arbeitgeber weitgehend identische personalpolitische Grundlagen verfolgt, sind die verschiedenen Einrichtungen und Behörden der Bundesverwaltung in Bezug auf deren Größe, Personalstruktur, Tätigkeitsfelder und regionale Standorte äußerst heterogen. Der Diversität und Chancengleichheit Survey 2024 umfasst die Angaben aus Fragebögen von über 50.000 Beschäftigten (Ausschöpfungsquote: 34,7 Prozent) und liefert damit

belastbare und repräsentative Daten zur Diversität der Beschäftigten in der deutschen Bundesverwaltung (für eine ausführliche Darstellung der Methodik siehe Weinmann et al. 2025).

In dieser Studie wird der Geburtsort als Kriterium zur Definition von Ostdeutschen herangezogen. Dementsprechend werden Personen als Ostdeutsche definiert, die sowohl in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR) als auch nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland geboren sind. Darunter zählen die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Ost-Berlin. Dieses Vorgehen ermöglicht eine eindeutige Zuordnung der Befragten als gebürtige Ost- und Westdeutsche. Personen, die im Ausland geboren sind, wurden gesondert erfasst. Anhand der verwendeten Definition bleibt unberücksichtigt, wo die Befragten heute leben. Es wird davon ausgegangen, dass die Primärsozialisation in der DDR oder den ostdeutschen Bundesländern eine wichtige Rolle für die Persönlichkeits- und Identitätsbildung spielt und sich in den gegenwärtigen Einstellungen der Menschen widerspiegelt (Foroutan et al. 2023). Die Wahl des Geburtsorts als Grundlage für die Definition von Ostdeutschen bietet zudem den Vorteil, dass Vergleiche mit früheren Forschungsergebnissen, unter anderem im Rahmen des Bundeskonzepts und des Elitenmonitors, möglich sind.

Definition Ostdeutsche

Als Ostdeutsche werden in der vorliegenden Studie Personen definiert, die sowohl in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR) als auch nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland geboren sind. Darunter zählen die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Ost-Berlin.

Um die Repräsentation von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung zu beurteilen, ist eine adäquate Referenzstatistik der Gesamtbevölkerung notwendig. Jedoch existiert für die deutsche Bevölkerung bislang keine entsprechende Datengrundlage, die den Anteil gebürtiger Ostdeutscher präzise abbildet: Amtliche Statistiken wie der Mikrozensus erfassen lediglich, ob Personen in Deutschland oder im Ausland geboren wurden, ohne jedoch den spezifischen Geburtsort oder das entsprechende Bundesland zu dokumentieren. Daher bieten diese Statistiken keine präzisen Informationen über den Anteil der Personen, die in der ehemaligen DDR oder in Ostdeutschland geboren wurden. Die Zensusdaten als zentrale registergestützte Bevölkerungszählung in Deutschland liefern Zahlen zur Wohnbevölkerung für die einzelnen Bundesländer. Dementsprechend leben aktuell 19,3 Prozent der Bevölkerung in Ostdeutschland einschließlich Berlin (15,6 Prozent ohne Berücksichtigung Berlins, Statistisches Bundesamt 2025). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP, Goebel et al. 2024) als eine der etabliertesten Haushaltsbefragungen in Deutschland verfügt hingegen über genaue Angaben zum Geburtsort und stellt repräsentative Daten für die deutsche Bevölkerung bereit. Jedoch ist ebenso keine Differenzierung für Berlin nach Ost- und Westdeutschland möglich. Werden Personen mit Geburtsort Berlin (3,1 Prozent der Gesamtbevölkerung) als Ostdeutsche gezählt, dann betrug deren Gesamtanteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) im Jahr 2022 17,6 Prozent. Entsprechend sind 57,0 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Westdeutschland und 25,4 Prozent im Ausland geboren. Etwas andere Zahlen liefert eine Repräsentativbefragung des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) aus dem Jahr 2020: Danach sind 20,0 Prozent gebürtige Ostdeutsche und 68,5 Prozent Westdeutsche,

“
*Der Anteil
 von Ostdeutschen
 in der Bevölkerung liegt
 je nach Datengrundlage
 und Definition zwischen rund
 18 und 20 Prozent.*
 ”

während 11,5 Prozent im Ausland geboren sind (Foroutan et al. 2023). Als Ostdeutsche werden dabei Personen erfasst, die auf dem Gebiet der ehemaligen DDR bzw. in Ostdeutschland geboren sind. Die Grundgesamtheit dieser Studie stellt die deutschsprachige Wohnbevölkerung über 14 Jahre mit Festnetz- oder Mobilfunkanschluss dar, wobei insgesamt 7.232 auswertbare Interviews vorliegen. Als eine weitere Datengrundlage bietet sich der Deutschlandmonitor an (Hebenstreit et al. 2025). Die Befragten wurden dabei gebeten, anzugeben, wo sie bisher überwiegend gelebt haben. Demnach werden Ost- und Westdeutsche nicht anhand ihres Geburtsortes, sondern anhand des Ortes ihrer Sozialisation zugeordnet. Der Gedanke dabei ist, dass der Ort, an dem Menschen den Großteil ihres Lebens verbracht haben, relevant ist. Ost- und Westberliner wurden dabei differenziert berücksichtigt und entsprechend zugeordnet. Danach haben 19,7 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren den Großteil ihres Lebens in Ostdeutschland, 73,0 Prozent in Westdeutschland und 7,3 Prozent im Ausland verbracht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Anteil von Ostdeutschen innerhalb der Bevölkerung in Deutschland je nach Datengrundlage und Definition zwischen rund 18 und 20 Prozent liegt. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden die Daten des Sozio-oekonomischen Panels als Referenzwert verwendet (Abbildung 1), da diese auch den Anteil der im Ausland Geborenen entsprechend der amtlichen Statistik adäquat abbilden. Die Daten stellen somit trotz der genannten Einschränkungen eine geeignete Grundlage für die weiteren Analysen dar.

Repräsentation von Ostdeutschen innerhalb der Bundesverwaltung

Repräsentation bezeichnet das Ausmaß, in dem sich die Sozialstruktur der Gesellschaft in der personellen Zusammensetzung ihrer zentralen Institutionen und Entscheidungsträgerinnen und -träger widerspiegelt, im vorliegenden Fall des Personals der Bundesverwaltung. Im Hinblick auf die Beschäftigung in der Bundesverwaltung stellt sich daher nicht nur die Frage, inwiefern für ost- und westdeutsche Beschäftigte unterschiedliche Zugangschancen zur Bundesverwaltung bestehen, sondern auch, ob unterschiedliche Karrierechancen für beide Gruppen bestehen, insbesondere hinsichtlich des Zugangs zu bestimmten Positionen, wie dem höheren Dienst, dem Beamtenverhältnis und Führungspositionen. Zudem ist von Interesse, wie der Standort einer Behörde mit dem Anteil ostdeutscher Beschäftigter in Verbindung steht.

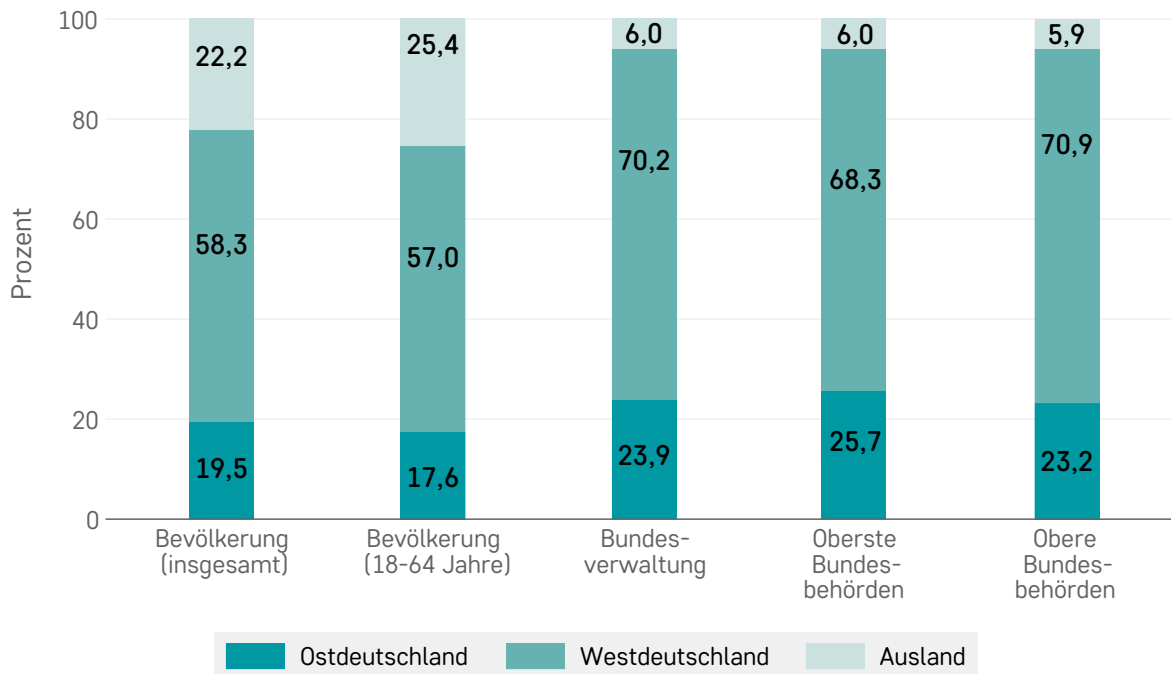
Zugangschancen von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung

Die Ergebnisse des DuCS 2024 zeigen, dass etwa 23,9 Prozent der Beschäftigten der Bundesverwaltung in der ehemaligen DDR oder Ostdeutschland geboren wurden. Im Gegensatz dazu stammen 70,2 Prozent der Beschäftigten aus Westdeutschland, während 6,0 Prozent im Ausland geboren wurden. Im Vergleich zu den Daten des SOEP sind sowohl Ostdeutsche als auch Westdeutsche in der Bundesverwaltung überrepräsentiert. Hintergrund ist die Unterrepräsentation von im Ausland geborenen Beschäftigten (Ette et al. 2021). Daher ist es erforderlich, die Repräsentation von Ost- und Westdeutschen unabhängig von den im Ausland geborenen Beschäftigten zu betrachten. Eine entsprechende Differenzierung zeigt: Innerhalb der Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren beträgt der Anteil gebürtiger Ostdeutscher laut SOEP 23,6 Prozent,

während 76,4 Prozent Westdeutsche sind. In der Bundesverwaltung hingegen liegt der Anteil der ostdeutschen Beschäftigten bei 25,4 Prozent und der westdeutschen Beschäftigten bei 74,6 Prozent. Somit sind Ostdeutsche in der Bundesverwaltung auch ohne Berücksichtigung der im Ausland geborenen Personen leicht überrepräsentiert.

”
In der Bundesverwaltung sind 23,9 Prozent der Beschäftigten Ostdeutsche.
“

Abb. 1: Bevölkerung und Beschäftigte der Bundesverwaltung nach Geburtsort (in Prozent)



Quelle: SOEP 2022 und DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Inwieweit Ostdeutsche Zugang zu verschiedenen Bereichen der Bundesverwaltung haben, kann für die obersten und oberen Bundesbehörden differenziert betrachtet werden. Beide Bereiche unterscheiden sich hinsichtlich Hierarchie und Funktion. Oberste Bundesbehörden haben weitreichende Entscheidungsbefugnisse und sind für die Umsetzung der Bundesgesetze verantwortlich. Dazu gehören unter anderem alle Bundesministerien, das Bundespräsidialamt, die Deutsche Bundesbank und das Auswärtige Amt. Die oberen Bundesbehörden sind den obersten Bundesbehörden direkt nachgelagert und stehen unter deren Aufsicht. Zu ihnen zählen zum Beispiel das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das Umweltbundesamt und die Generalzolldirektion. In den obersten Bundesbehörden fällt die Repräsentation von Ostdeutschen mit einem Anteil von 25,7 Prozent im Vergleich zur Bundesverwaltung insgesamt und zu den oberen Bundesbehörden höher aus. Folglich haben Ostdeutsche insgesamt gute Zugangschancen zur Bundesverwaltung, insbesondere zu den obersten Bundesbehörden.

Karrierechancen von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung

Neben der allgemeinen Repräsentation von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung ist es von besonderem Interesse, die Karrierechancen zu untersuchen, die ihnen der öffentliche Dienst des Bundes bietet. Insbesondere der Zugang zu bestimmten Positionen, wie dem höheren Dienst, dem Beamtenverhältnis und Führungspositionen, steht dabei im Fokus. Diese Positionen ermöglichen nicht nur ein höheres Maß an Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten. Es stellt auch einen Ausdruck von Chancengleichheit in der Bundesverwaltung dar, wenn der Zugang zu diesen Positionen unabhängig von individuellen Merkmalen wie dem Geburtsort erfolgt.

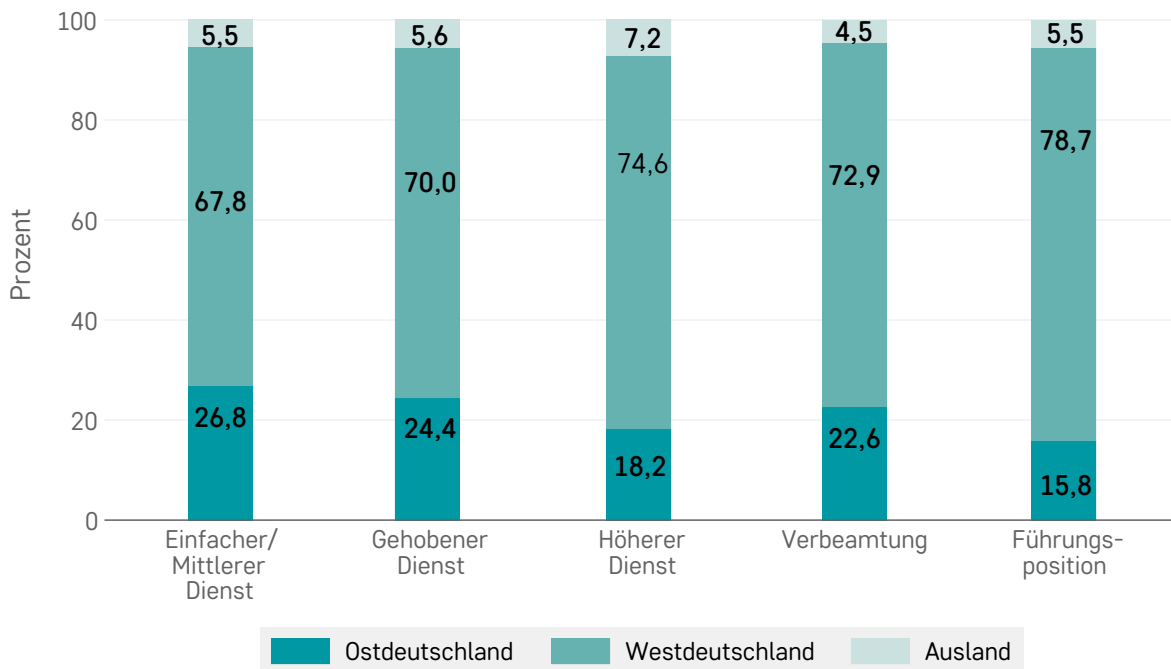
Eine Analyse der Laufbahngruppenzugehörigkeit verdeutlicht, dass die Repräsentation von Ostdeutschen in höheren Laufbahngruppen tendenziell abnimmt (Abbildung 2). Demnach ist der Anteil Ostdeutscher im höheren Dienst mit 18,2 Prozent am geringsten. Weiterführende Analysen zeigen, dass selbst unter Kontrolle weiterer Merkmale, wie dem Alter, Ge-

schlecht und dem beruflichen Abschluss, Ostdeutsche eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit haben, im höheren Dienst beschäftigt zu sein als ihre Kolleginnen und Kollegen, die in Westdeutschland geboren sind. Unter den Beamtinnen und Beamten kann mit einem Anteil von 22,6 Prozent Ostdeutscher eine angemessene Repräsentation festgestellt werden. Im direkten Vergleich von Ostdeutschen mit ihren westdeutschen Kolleginnen und Kollegen, zeigen weiterführende Analysen jedoch, signifikante Unterschiede für eine Verbeamtung. Bisherige Studien zeigen zudem, dass Ostdeutsche mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit höhere Führungspositionen erreichen (u. a. Vogel 2024; Hartmann 2024), was auch die Daten des DuCS 2024 für die Bundesverwaltung bestätigen. Als

“ Ostdeutsche sind mit einem Anteil von 15,8 Prozent in Führungspositionen in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert. “

Führungspositionen werden in der vorliegenden Studie Beschäftigungsverhältnisse im höheren Dienst mit Personalverantwortung definiert. Der Anteil Ostdeutscher unter diesen Führungskräften beträgt 15,8 Prozent und liegt somit deutlich unter dem Referenzwert von 23,9 Prozent von ostdeutschen Beschäftigten in der Bundesverwaltung insgesamt. Gebürtige Ostdeutsche sind folglich auch in Führungspositionen der Bundesverwaltung unterrepräsentiert. Insgesamt stoßen Ostdeutsche somit innerhalb der Bundesverwaltung beim Zugang zu privilegierten Positionen auf Barrieren.

Abb. 2: Berufliche Position innerhalb der Bundesverwaltung nach Geburtsort der Beschäftigten (in Prozent)

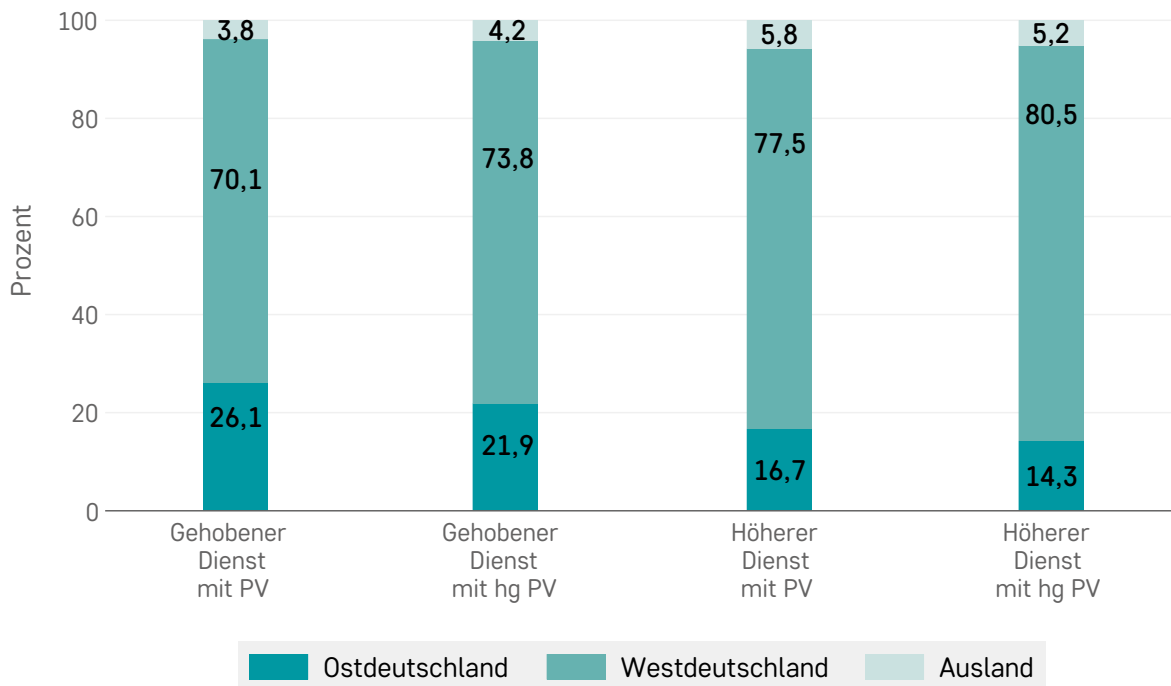


Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Die Daten des DuCS 2024 ermöglichen es, das Erreichen von Führungspositionen in der Bundesverwaltung auch auf den verschiedenen Leitungsebenen zu betrachten. Danach haben Ostdeutsche nicht per se Nachteile als Führungskraft in der Bundesverwaltung tätig zu sein. Im gehobenen Dienst sind gebürtige Ostdeutsche in Positionen mit Führungsfunktion beispielsweise adäquat repräsentiert (Abbildung 3). Im höheren Dienst sind Ostdeutsche in Führungspositionen allerdings deutlich unterrepräsentiert. Zudem tragen Ostdeutsche

sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst seltener herausgehobene Personalverantwortung. Der Zugang zu Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst der Bundesverwaltung ist demnach zwischen Ost- und Westdeutschen ungleich verteilt. Gebürtige Ostdeutsche sind als Führungskräfte häufiger in Positionen tätig, in denen sie selbst einer weiteren Führungskraft unterstellt sind, während westdeutsche Beschäftigte häufiger herausgehobene Personalverantwortung tragen.

Abb. 3: Beschäftigte in Führungspositionen innerhalb der Bundesverwaltung nach Geburtsort (in Prozent)



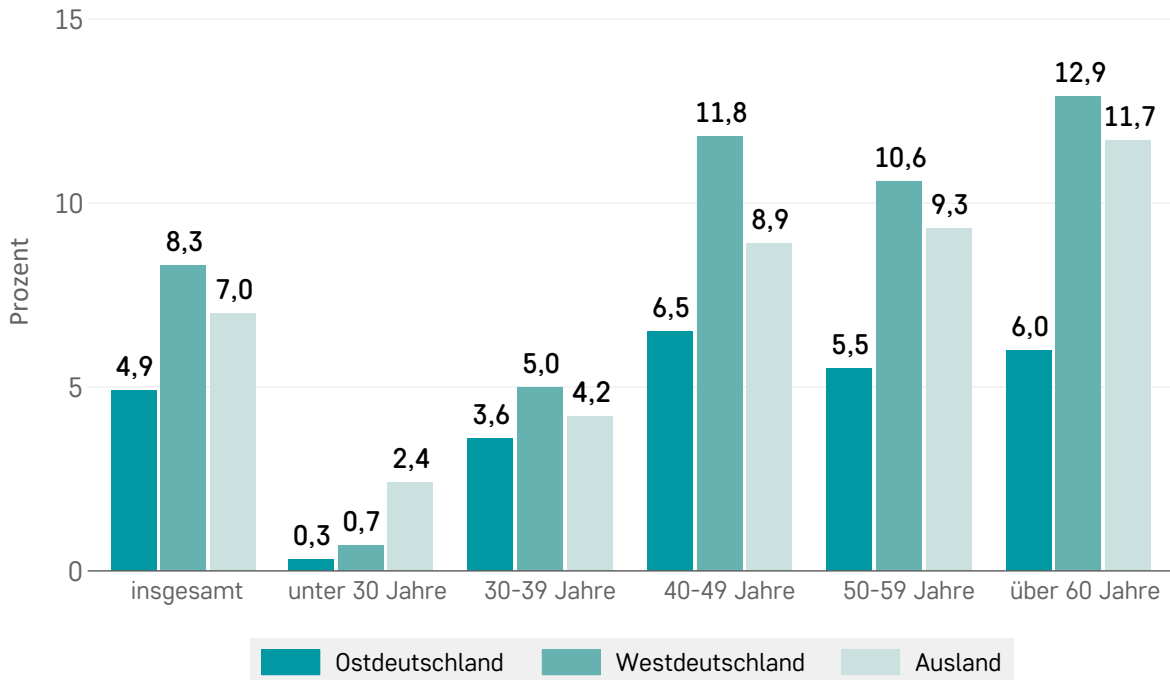
Anmerkung: PV=Personalverantwortung, hg PV=herausgehobene Personalverantwortung

Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Da das Erreichen von Führungspositionen meist ein gewisses Maß an Berufserfahrung erfordert, ist es sinnvoll, den Zugang für unterschiedliche Altersgruppen zu betrachten. Vor dem Hintergrund ostdeutscher Karrieren zeigten bisherige Studien, dass vor allem Personen, die zwischen 1990 und den 2000er Jahren in Führungspositionen aufgestiegen wären, von westdeutschen Nachwuchskräften verdrängt wurden (Hartmann 2024). Innerhalb der Forschung und öffentlichen Debatte wird dies unter dem Begriff des Elitentransfers beschrieben

(u. a. Schönherr und Jacobs 2020). Insbesondere im öffentlich-rechtlichen Sektor waren höhere Führungspositionen für Ostdeutsche nach der Wiedervereinigung zunächst aufgrund ihrer mangelnden Vertrautheit mit den bundesdeutschen Institutionen kaum zugänglich (Derlien 1997; Hornbostel 2000; Reimer 2011). Dies führte dazu, dass viele Institutionen in Ostdeutschland von westdeutschen Eliten geprägt wurden.

Abb. 4: Beschäftigte in Führungspositionen innerhalb der Bundesverwaltung differenziert nach Geburtsort und Alter (in Prozent)



Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

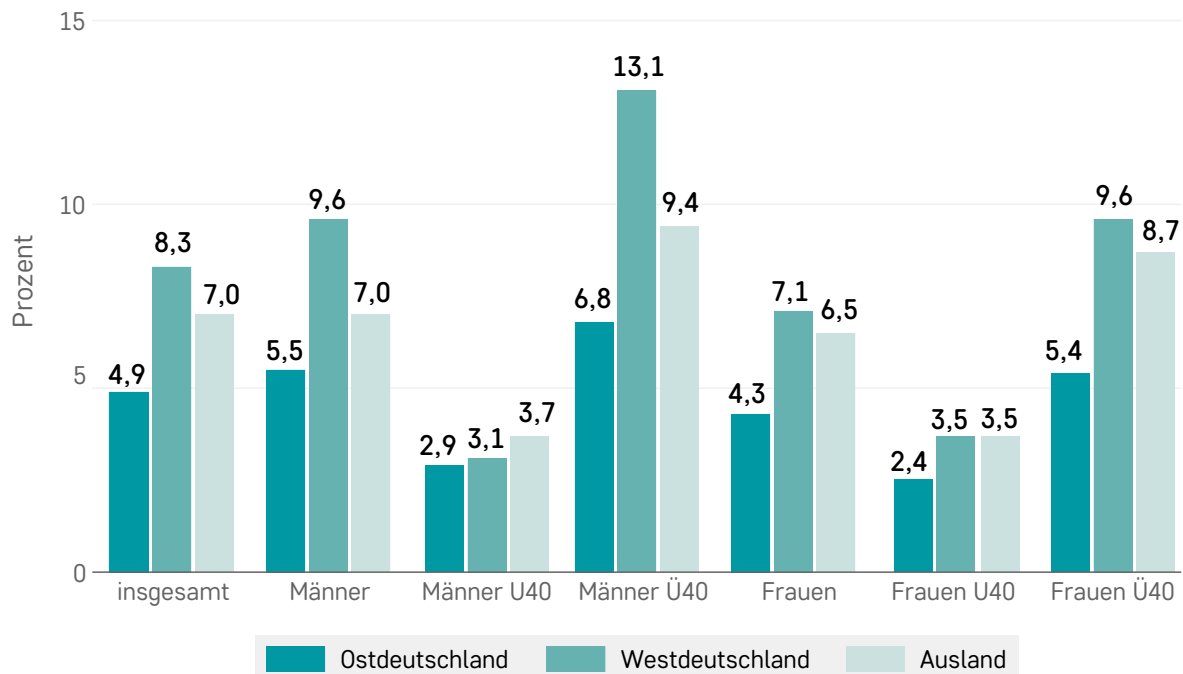
Für die Bundesverwaltung zeigt sich aktuell, dass 4,9 Prozent der Ostdeutschen, 8,3 Prozent der Westdeutschen und 7,0 Prozent der Beschäftigten, die im Ausland geboren sind, als Führungskraft im höheren Dienst tätig sind und entsprechend der Definition eine Führungsposition einnehmen (Abbildung 4). Die Betrachtung entlang der einzelnen Altersgruppen verdeutlicht, dass insbesondere bei Beschäftigten über 60 Jahre die deutlichsten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen beim Zugang zu Führungspositionen bestehen. Während unter westdeutschen Beschäftigten 12,9 Prozent in Führungspositionen tätig sind, beträgt der Anteil unter Ostdeutschen lediglich 6,0 Prozent. Dies kann als Indiz für die Verdrängung von ostdeutschen Führungskräften im Zuge des Eli-

menttransfers der Nachwendezeit gedeutet werden. Zugleich zeigen sich aber auch für jüngere ostdeutsche Beschäftigte deutliche Nachteile beim Zugang zu Führungspositionen – wenn auch in einem geringeren Ausmaß. Weiterführende Analysen offenbaren, dass diese auch unter Kontrolle von Merkmalen, wie zum Beispiel Geschlecht und berufliche Bildung, in allen Altersgruppen statistisch bedeutsam sind. Dies weist auf fortbestehende Ungleichheiten beim Erreichen von Führungspositionen für Ostdeutsche innerhalb der Bundesverwaltung hin. Dies deckt sich mit den Befunden anderer Studien, die ebenfalls zeigen konnten, dass sich die Zugangs-

„
Auch jüngere ostdeutsche Beschäftigte haben Nachteile beim Zugang zu Führungspositionen im Vergleich zu ihren westdeutschen Kolleginnen und Kollegen.
 “

weiterführende Analysen offenbaren, dass diese auch unter Kontrolle von Merkmalen, wie zum Beispiel Geschlecht und berufliche Bildung, in allen Altersgruppen statistisch bedeutsam sind. Dies weist auf fortbestehende Ungleichheiten beim Erreichen von Führungspositionen für Ostdeutsche innerhalb der Bundesverwaltung hin. Dies deckt sich mit den Befunden anderer Studien, die ebenfalls zeigen konnten, dass sich die Zugangs-

Abb. 5: Beschäftigte in Führungspositionen innerhalb der Bundesverwaltung nach Geburtsort, Geschlecht und Alter (in Prozent)



Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

chancen von Ost- und Westdeutschen zu höheren Führungspositionen in der Gesellschaft entlang der Geburtskohorten kaum angleichen (Blum und Jacobs 2016; Hartmann 2024). Zukünftig wird es entscheidend sein, inwieweit der öffentliche Dienst des Bundes es schafft, gleiche Zugangschancen für jüngere Ostdeutsche unter 40 Jahren zu erreichen. Deren Sozialisation und Erwerb von Bildungsabschlüssen erfolgten nach der Wiedervereinigung, weshalb keine entsprechenden Nachteile für sie vorliegen sollten. Zudem bietet der Ruhestandseintritt westdeutscher Führungskräfte, die nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland ihre Stellen angetreten haben, Chancen für jüngere Beschäftigte aus Ostdeutschland.

Verschiedene Studien zeigen, dass Frauen aufgrund von Familiengründung und beruflicher Selbstselektion deutlich seltener in Führungspositionen vertreten sind als Männer (Granato 2017; Ochsenfeld 2012). Dies zeigt sich auch in der Bundesverwaltung und zwar für nahezu alle betrachteten Beschäftigtengruppen (Abbildung 5). Die größten Unterschiede bei der Gleichstellung treten unter den Westdeutschen auf, bei

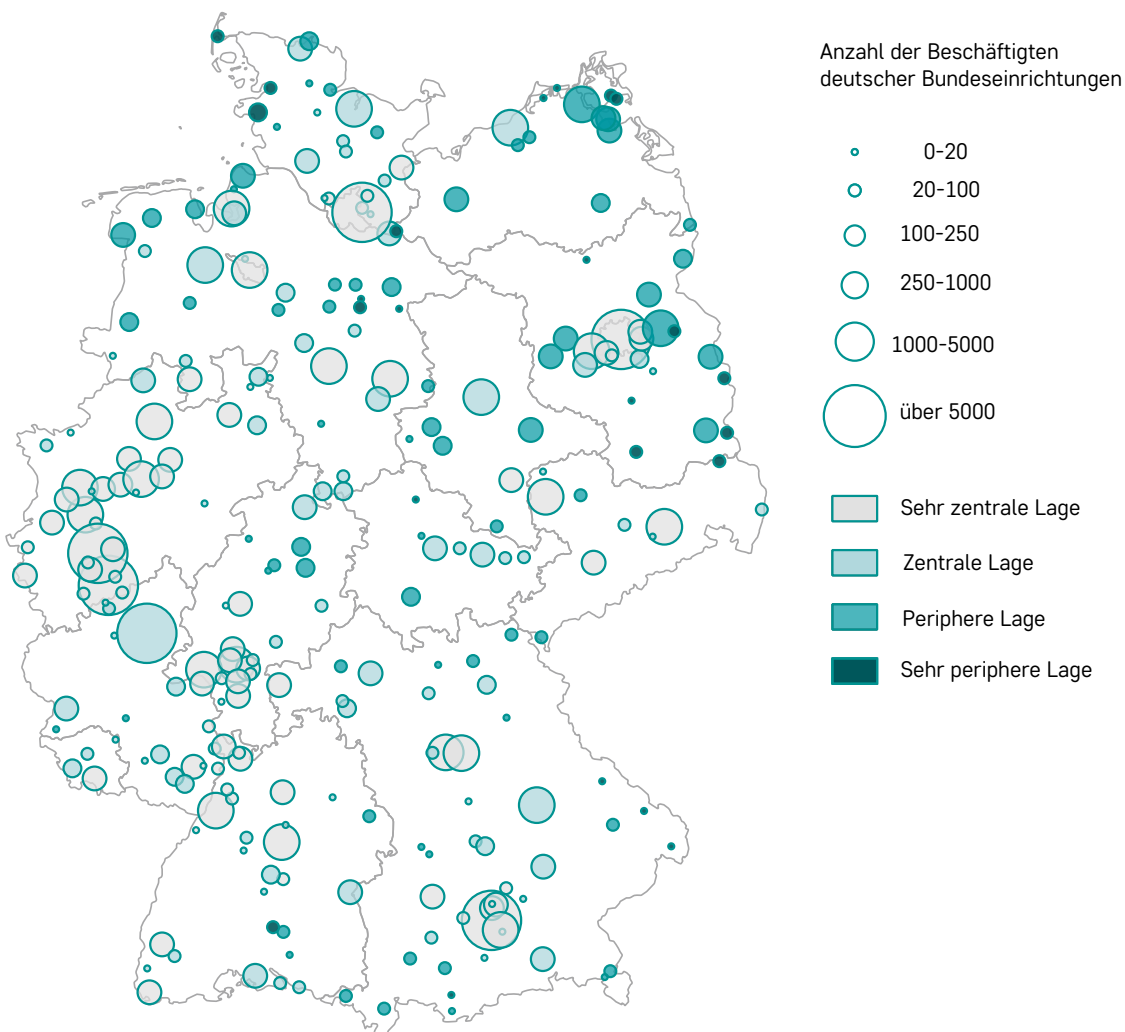
denen der Unterschied zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen 2,5 Prozentpunkte beträgt. Bei den Ostdeutschen fällt dieser Unterschied hingegen mit 1,2 Prozentpunkten deutlich geringer aus. Ursachen hierfür sind traditionellere Geschlechterrollen und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedingt durch weniger institutionalisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Westdeutschland. Diese Faktoren haben dazu geführt, dass westdeutsche Frauen aufgrund der familiären Sorgearbeit häufiger in Teilzeit tätig sind, was den Zugang zu Führungspositionen erschwert. Vertiefende Analysen zeigen jedoch einen generationalen Wandel, bei dem Frauen – vor allem westdeutsche – im Alter von 40 bis 49 Jahren deutlich häufiger in Führungspositionen vertreten sind als ihre 50-jährigen und älteren Kolleginnen. Dadurch schrumpft die Lücke zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Führungspositionen in der Bundesverwaltung, wodurch in der Gruppe der unter 40-Jährigen – sowohl unter Ostdeutschen als auch unter Westdeutschen – kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen. Inwieweit sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren fortsetzt, gilt es weiterhin zu beobachten.

Regionale Unterschiede in der Repräsentation von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung

Die Repräsentation von Ostdeutschen in Behörden und Institutionen ist eng mit deren geografischer Ansiedlung in Ostdeutschland verknüpft. Seit den frühen 1990er Jahren gibt es verschiedene politische Maßnahmen, um die Verwaltungsstrukturen anzupassen und die wirtschaftliche sowie soziale Entwicklung in Ostdeutschland zu fördern. Dazu gehört auch, dass Behörden vorrangig in Ostdeutschland und strukturschwachen Regionen angesiedelt werden. Diese Maßnahmen wurden in den letzten Jahren weitergeführt, sodass alleine seit 2019 etwa 4.500 neue Arbeitsplätze

in Behörden und Einrichtungen des Bundes in Ostdeutschland geschaffen wurden. Entsprechend den Angaben der Bundesregierung (2020) liegt etwa ein Fünftel der 890 Standorte von Bundeseinrichtungen in Ostdeutschland (Abbildung 6). In den entsprechenden Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sind 12 Prozent der Bundesbediensteten tätig. Den höchsten Anteil an Beschäftigten in Bundeseinrichtungen haben Nordrhein-Westfalen (26 Prozent) und Berlin (17 Prozent), was vor allem auf die Ansiedlung von Bundesministerien in Bonn und Berlin zurückzuführen ist (Deutscher Bundestag 2020).

Abb. 6: Verteilung von Beschäftigten in Bundeseinrichtungen nach geografischer Lage

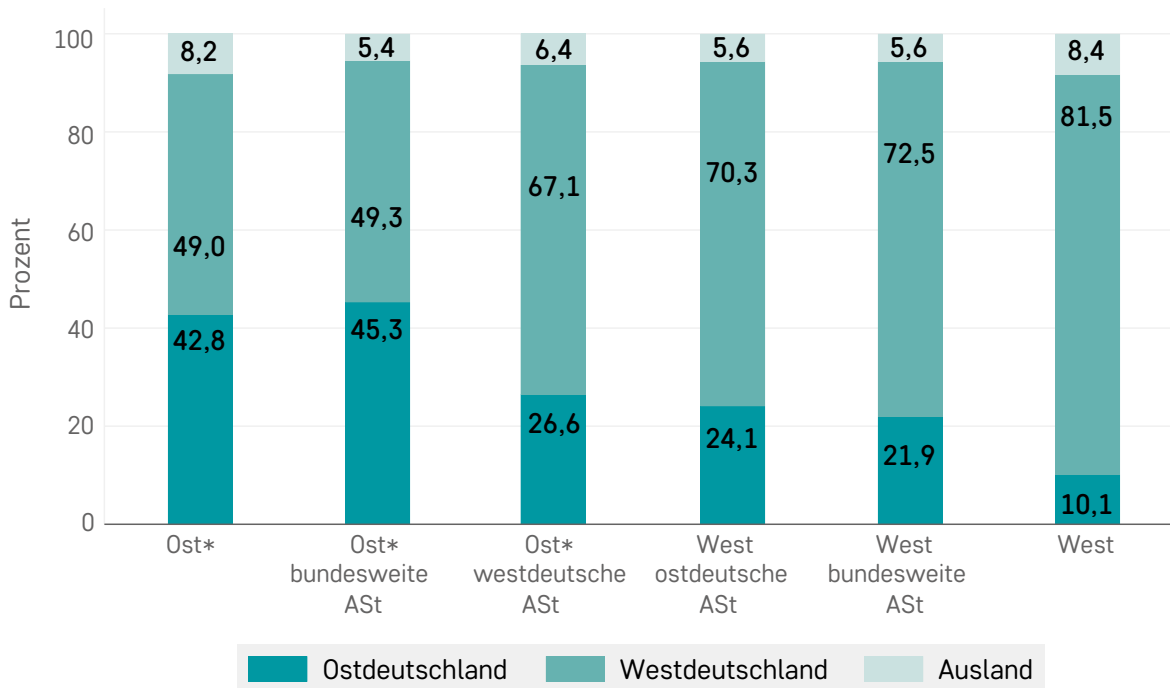


Quelle: Dörr et al. (2022)

Im Rahmen des DuCS 2024 nahmen Behörden teil, deren Hauptsitz und Außenstellen sowohl in Ost- und Westdeutschland als auch in Berlin angesiedelt sind. Dadurch kann untersucht werden, wie der Standort einer Behörde mit dem Anteil ostdeutscher Beschäftigter in Verbindung steht (Abbildung 7). Behörden, die sich in Berlin befinden, wurden hierbei zu Ostdeutschland gezählt. In den Behörden, deren Hauptsitz und Außenstellen ausschließlich in Ostdeutschland einschließlich Berlin liegen, beträgt der durchschnittliche Anteil ostdeutscher Beschäftigter 42,8 Prozent. Nur in Behörden mit Hauptstandort in Ostdeutschland einschließlich Berlin sowie bundesweiten Außenstellen ist der Anteil mit 45,3 Prozent geringfügig höher. Wird Berlin gesondert betrachtet, fällt der Anteil Ostdeutscher entsprechend etwas höher aus. Wie zu erwarten, nimmt der Anteil ostdeutscher Beschäftigter mit dem Grad der Ansiedlung der

Behörden in Westdeutschland ab. Demnach sind am wenigsten Ostdeutsche in Behörden mit westdeutschem Hauptsitz und westdeutschen Außenstellen beschäftigt (durchschnittlich 11,3 Prozent). Insgesamt zeigt sich, dass die Ansiedlung von Behörden in Ostdeutschland von großer Bedeutung für die Repräsentation der dort geborenen Menschen ist. Aber selbst in Behörden, die vorrangig in Ostdeutschland einschließlich Berlin angesiedelt sind, ist über die Hälfte des Personals in Westdeutschland oder im Ausland geboren. Einschränkend ist anzumerken, dass die Daten des DuCS 2024 keine genauen standortspezifischen Angaben für Behörden mit mehreren Standorten enthalten. Dies würde eine größere Genauigkeit hinsichtlich der regionalen Repräsentation ostdeutscher Beschäftigter entlang der einzelnen Behördenstandorte erlauben.

Abb. 7: Anteil der Beschäftigten in der Bundesverwaltung nach Geburtsort und Behördenstandort (in Prozent)



Anmerkung: *einschließlich Berlin, ASt=Außenstelle

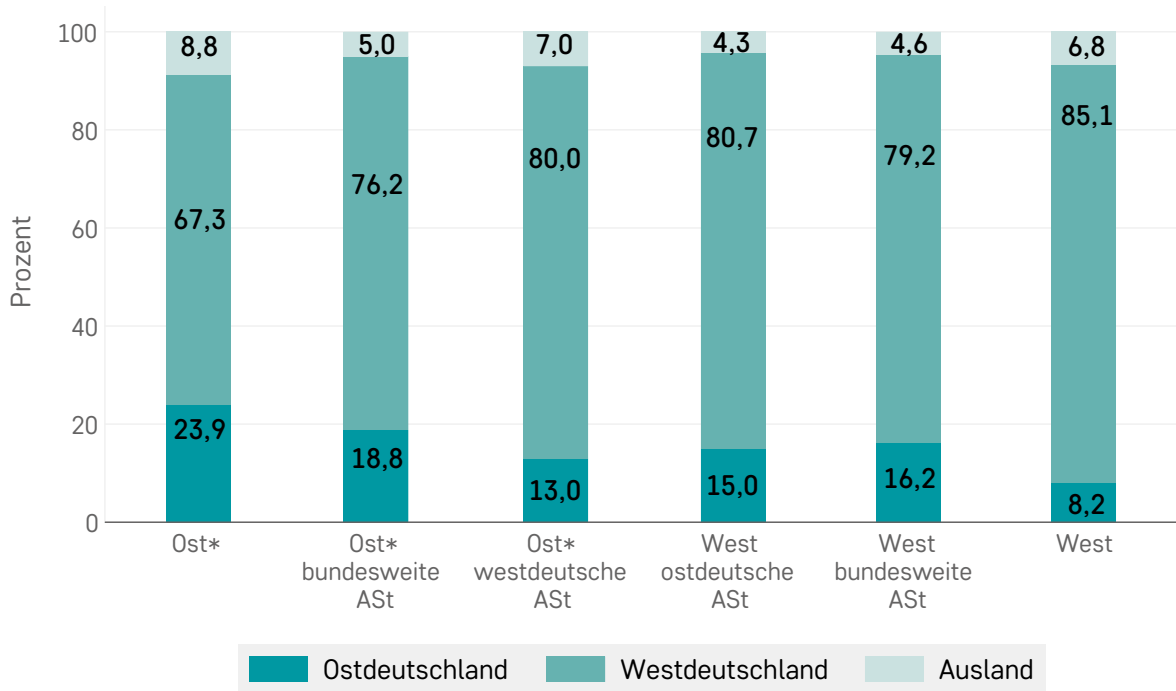
Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Aktuelle Ergebnisse anhand der Daten des SOEP zeigen, dass selbst in Ostdeutschland Westdeutsche im Vergleich zu Ostdeutschen höhere Chancen auf eine Führungsposition im Allgemeinen haben (Hartmann 2024). Dieser Befund zeigt sich im Speziellen ähnlich für die Bundesverwaltung, wonach knapp 67,3 Prozent der Führungskräfte in Behörden mit Standort in Ostdeutschland einschließlich Berlin in Westdeutschland geboren sind (Abbildung 8). Lediglich 23,9 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen in diesen Behörden sind gebürtige Ostdeutsche. Entsprechend der regionalen Repräsentation von Ostdeutschen insgesamt, nimmt ebenso der Anteil ostdeutscher Führungskräfte mit dem Grad der Ansiedlung der Behörden in Westdeutschland

”
Nur 23,9 Prozent der Führungskräfte in Behörden mit Sitz in Ostdeutschland, einschließlich Berlin, sind gebürtige Ostdeutsche.
 “

ab. Dennoch kann für Behörden in Westdeutschland festgestellt werden, dass Ostdeutsche geringere Nachteile beim Zugang zu Führungspositionen haben im Vergleich zu Behörden mit Standort in Ostdeutschland. Weiterführende Analysen, die anstelle des regionalen Behördenstandorts den Anteil von ostdeutschen Beschäftigten in einer Behörde berücksichtigen, zeigen zudem den erwartbaren Befund: Je mehr Beschäftigte der Behörde in Ostdeutschland geboren sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Führungskraft aus Ostdeutschland kommt.

Abb. 8: Anteil der Beschäftigten in Führungspositionen in der Bundesverwaltung nach Geburtsort und Behördenstandort (in Prozent)



Anmerkung: *einschließlich Berlin, ASt=Außenstelle

Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Wahrnehmung der Beschäftigungssituation von Ostdeutschen innerhalb der Bundesverwaltung

Zur Analyse der beruflichen Chancengleichheit von Ost- und Westdeutschen in der Bundesverwaltung werden nicht nur objektive Merkmale berücksichtigt, sondern auch die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten. Insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen für ost- und westdeutsche Beschäftigte in der Bundesverwaltung, beispielsweise hinsichtlich des Zugangs zum höheren Dienst und zu Führungspositionen, stellt sich die Frage, inwieweit sich diese Unterschiede im Erleben der Beschäftigungssituation widerspiegeln. Im Fokus der Studie stehen dabei die Arbeitszufriedenheit sowie -qualität, die Wechselabsichten und Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten. Hierbei werden differenzierte Ergebnisse für ost- und westdeutsche Beschäftigte sowie für im Ausland geborene Personen, sowohl mit als auch ohne Führungspositionen, präsentiert.

Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität

Die Arbeitszufriedenheit, als subjektive Erfahrungen der Mitarbeitenden, hat einen erheblichen Einfluss auf ihre Motivation sowie auf das Arbeitsklima innerhalb der Teams und Behörden. Sie stellt somit einen wesentlichen Indikator für die Arbeitsproduktivität und den Erfolg von Organisationen dar (Cantarelli et al. 2016). Für die Bundesverwaltung zeigen sich insgesamt keine Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Beschäftigten im Hinblick auf deren Arbeitszufriedenheit. Beide Gruppen berichten eine durchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit (Ostdeutsche: 7,1 von 10; Westdeutsche:

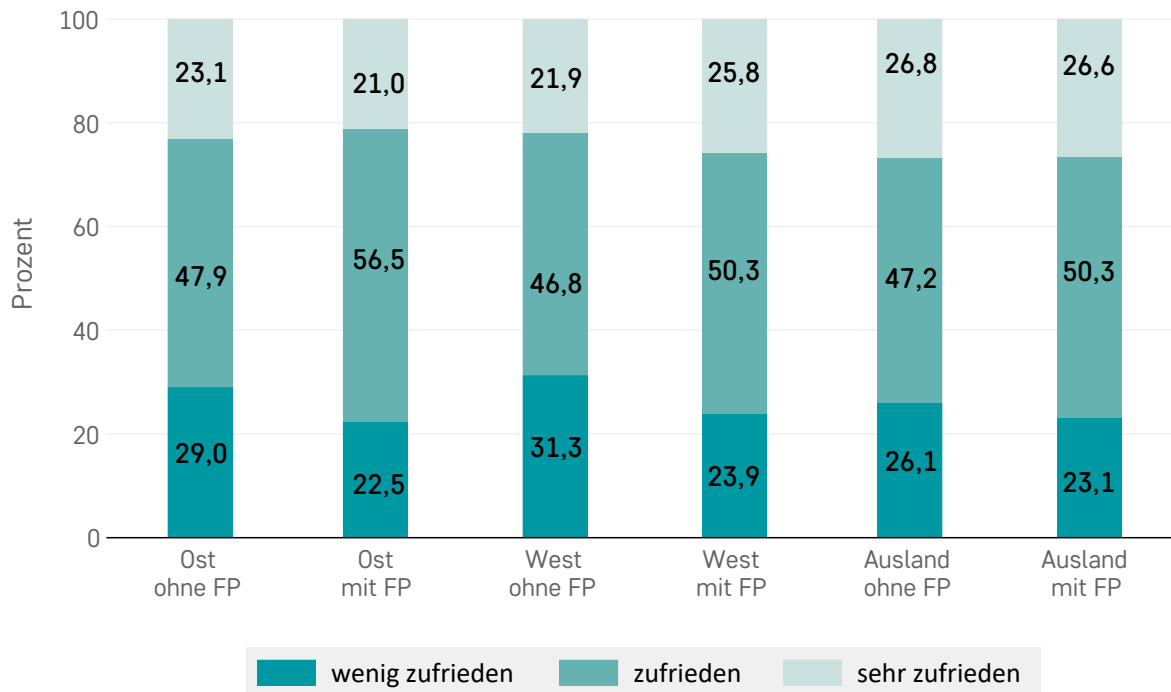
7,0 von 10). Dabei ist jede vierte bis fünfte Person in der Bundesverwaltung sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation insgesamt (Abbildung 9). Unter den im Ausland geborenen Beschäftigten ist der Anteil mit rund 27 Prozent am höchsten. Unabhängig vom Geburtsort zeigt sich, dass Personen in Führungspositionen tendenziell häufiger mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind. Differenzierte Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass unter den Führungskräften, die 50 Jahre und älter sind, westdeutsche Führungskräfte eine höhere Zufriedenheit aufweisen als ihre ostdeutschen Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu zeigt ein Großteil der ostdeutschen Führungskräfte unter 50 Jahren eine höhere Arbeitszufriedenheit.

”

In der Bundesverwaltung unterscheiden sich ost- und westdeutsche Beschäftigte kaum in ihrer Arbeitszufriedenheit, beide Gruppen berichten durchschnittlich eine hohe Zufriedenheit.

“

Abb. 9: Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten innerhalb der Bundesverwaltung nach Geburtsort und Führungsposition (in Prozent)



Anmerkungen: FP=Führungsposition

Neben den Durchschnittswerten wird die Arbeitszufriedenheit entlang von vier Quartilen untersucht, die in drei Gruppen aufgeteilt werden: Das oberste Quartil umfasst die „sehr Zufriedenen“ (Zufriedenheitswerte der Arbeitszufriedenheitsverteilung von 9 und 10 Punkten), während das unterste Quartil die wenig Zufriedenen (Werte von 0 bis 6 Punkten) umfasst.

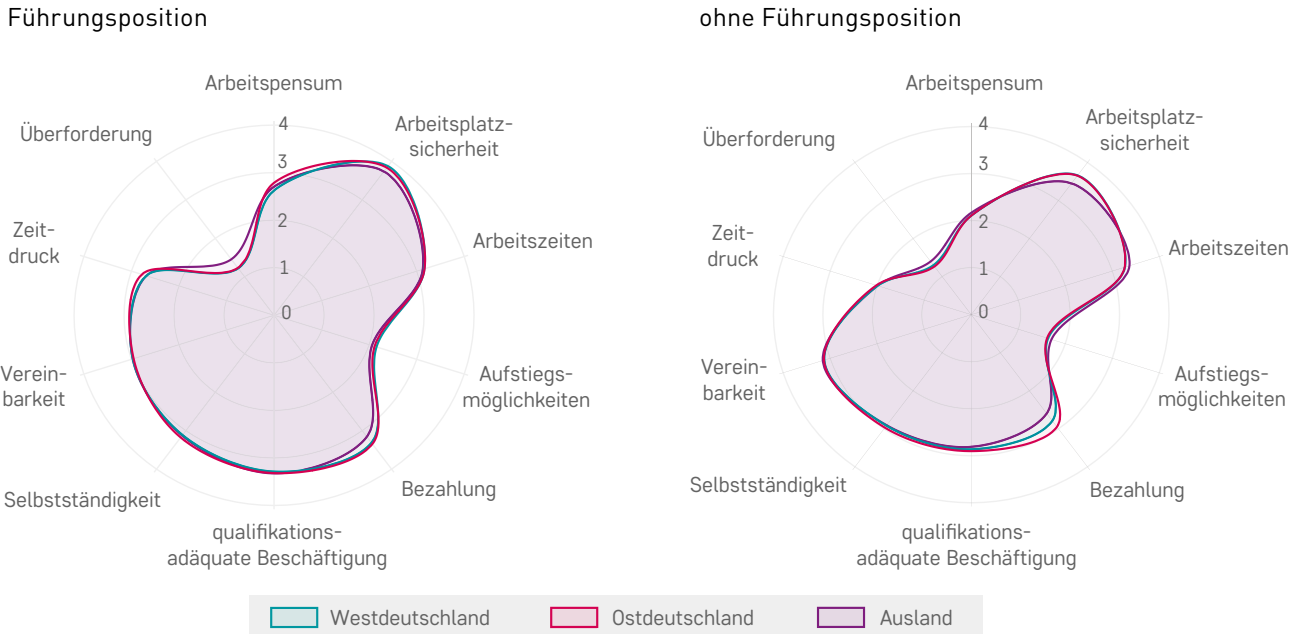
Lesebeispiel: Unter den in Ostdeutschland geborenen Beschäftigten ohne Führungsposition sind 23,1 Prozent sehr zufrieden mit ihrer Arbeit.

Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Neben der Arbeitszufriedenheit als globale Einschätzung erlaubt die Arbeitsqualität eine weit- aus differenziertere Betrachtung darüber, wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation wahrnehmen. Dies erfolgt anhand der zehn Dimensionen: Arbeitspensum, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten, Bezahlung, qualifikationsadäquate Beschäftigung, Selbstständigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zeitdruck und Überforderung (Abbildung 10). Auch hier unterscheiden sich ost- und westdeutsche Beschäftigte kaum. Am besten beurteilen die Beschäftigten der Bundesverwaltung die Arbeitsplatzsicherheit, wohingegen Aufstiegsmöglichkeiten am schlechtesten bewertet werden. Dies deckt sich mit dem Bild des öffentlichen Dienstes als sicheren Arbeitgeber, jedoch mit begrenzten Aufstiegchancen (Löwe 2022).

Insbesondere unter den Führungskräften stimmen Ostdeutsche in einem stärkeren Maß als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen zu, dass ihre Tätigkeit eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und gute Bezahlung bietet. Zudem empfinden Beschäftigte in Führungspositionen insgesamt ein geringeres Arbeitspensum und weniger Zeitdruck. Das bedeutet nicht, dass Führungsaufgaben mit einem geringeren Umfang an Arbeitsanforderungen und zeitlichen Vorgaben einhergehen, sondern Führungskräfte diese gegebenenfalls aufgrund größerer Autonomie und Ressourcen weniger belastend wahrnehmen.

Abb. 10: Arbeitsqualität der Beschäftigten innerhalb der Bundesverwaltung nach Geburtsort und Führungsposition



Lesebeispiel: Die Beschäftigten wurden gebeten, mehrere Aussagen auf einer Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ (0) bis „stimme voll und ganz zu“ (4) zu bewerten. Beispielsweise wurde die Zufriedenheit mit der Bezahlung über die Bewertung der Aussage „Ich werde gut bezahlt“ gemessen. Unter den Beschäftigten ohne Führungsposition sind Ostdeutsche mit einem Mittelwert von 3,0 auf der Skala mit ihrer Bezahlung zufriedener als in Westdeutschland oder im Ausland geborene Beschäftigte.

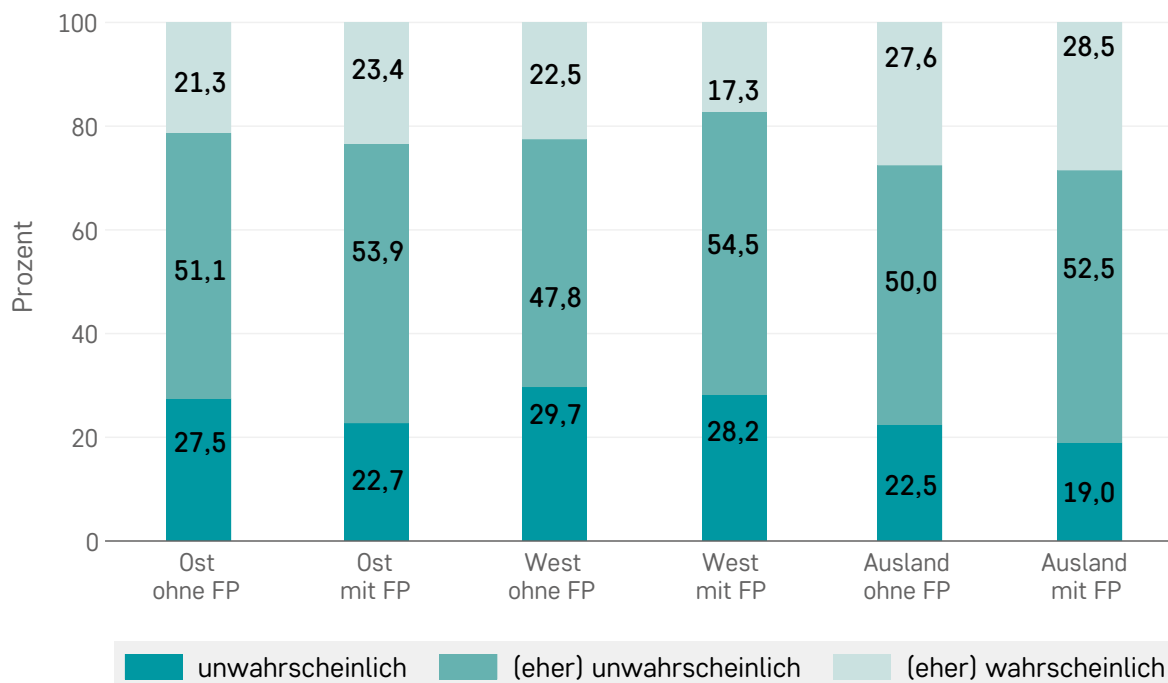
Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Wechselabsichten

Die Wechselabsichten geben die Wahrscheinlichkeit an, inwiefern die Mitarbeitenden von sich aus in den nächsten zwei Jahren eine neue Stelle suchen. Insgesamt schätzen über drei Viertel der Beschäftigten der Bundesverwaltung einen Stellenwechsel als (eher) unwahrscheinlich ein. Dies deutet insgesamt auf eine hohe Beschäftigungsstabilität und Zufriedenheit in der Bundesverwaltung hin. Bei einem Vergleich der durchschnittlichen Wechselabsichten zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen insgesamt. Allerdings bestehen unter Führungskräften vergleichsweise deutliche Unterschiede (Abbildung 11). Mit 23,4 Prozent halten es Ostdeutsche für (eher) wahrscheinlich, sich eine neue Stelle zu suchen und weisen somit eine höhere Wechselabsicht als Westdeutsche mit 17,3 Prozent auf. Die stärkste Wechselabsicht findet sich unter den im Ausland geborenen Führungskräften mit 28,5 Prozent, die angeben, (eher) wahrscheinlich in den nächsten zwei Jahren eine neue Stelle zu suchen.

”
Über drei Viertel der Beschäftigten in der Bundesverwaltung halten einen Stellenwechsel in den nächsten zwei Jahren für (eher) unwahrscheinlich, was auf hohe Beschäftigungsstabilität hinweist. Zwischen Ost- und Westdeutschen bestehen keine signifikanten Unterschiede.
 “

Abb. 11: Wechselabsichten der Beschäftigten innerhalb der Bundesverwaltung nach Geburtsort und Führungsposition (in Prozent)



Anmerkungen: FP=Führungsposition

Neben den Durchschnittswerten wird die Wechselabsicht entlang von vier Quartilen untersucht, die in drei Gruppen aufgeteilt werden: Das oberste Quartil umfasst die „(eher) wahrscheinlichen“ (Wechselabsicht auf der Skala von 0 bis 100 Prozent von 70 bis 100 Prozent), während das unterste Quartil die unwahrscheinlichen (0 Prozent) umfasst. Lesebeispiel: Mit 17,3 Prozent haben in Westdeutschland geborene Beschäftigte in Führungspositionen die geringste Wahrscheinlichkeit, innerhalb der nächsten zwei Jahre eine neue Stelle zu suchen.

Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Diskriminierungserfahrungen

Als weitere zentrale Dimension der individuellen Wahrnehmung der Arbeitssituation in der Bundesverwaltung werden subjektiv wahrgenommene Diskriminierungserfahrungen betrachtet. Das Erleben von Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aus ungerechtfertigten individuellen bzw. gruppenspezifischen Gründen schlechter behandelt wird als andere, zum Beispiel aufgrund des Geschlechts oder Lebensalters. Unabhängig von der juristischen Bewertung ist es für die Betroffenen entscheidend, ob sie ein bestimmtes Verhalten als diskriminierend empfinden. Wahrgenommene Diskriminierungen können dabei Gefühle von Zugehörigkeit oder Ausgrenzung hervorrufen und auf mögliche Ungleichbehandlungen hinweisen.

Im Rahmen des Deutschlandmonitors erklärten rund zwei Drittel der Ostdeutschen, dass sie sich in Deutschland noch immer als „Menschen zweiter Klasse“ behandelt fühlen (Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat 2020). Diese Form der kollektiven Benachteiligung zeigt sich jedoch nur, sobald deren Gruppenidentität explizit benannt wird. Nur eine Minderheit der Ostdeutschen stimmt dieser Aussage persönlich zu. Dementsprechend fühlen sich Ostdeutsche nicht viel häufiger als Westdeutsche benachteiligt oder unfair behandelt (ebd.). Inwieweit dies auch auf die Beschäftigten der Bundesverwaltung zutrifft, zeigen die Daten des DuCS 2024 erstmalig.

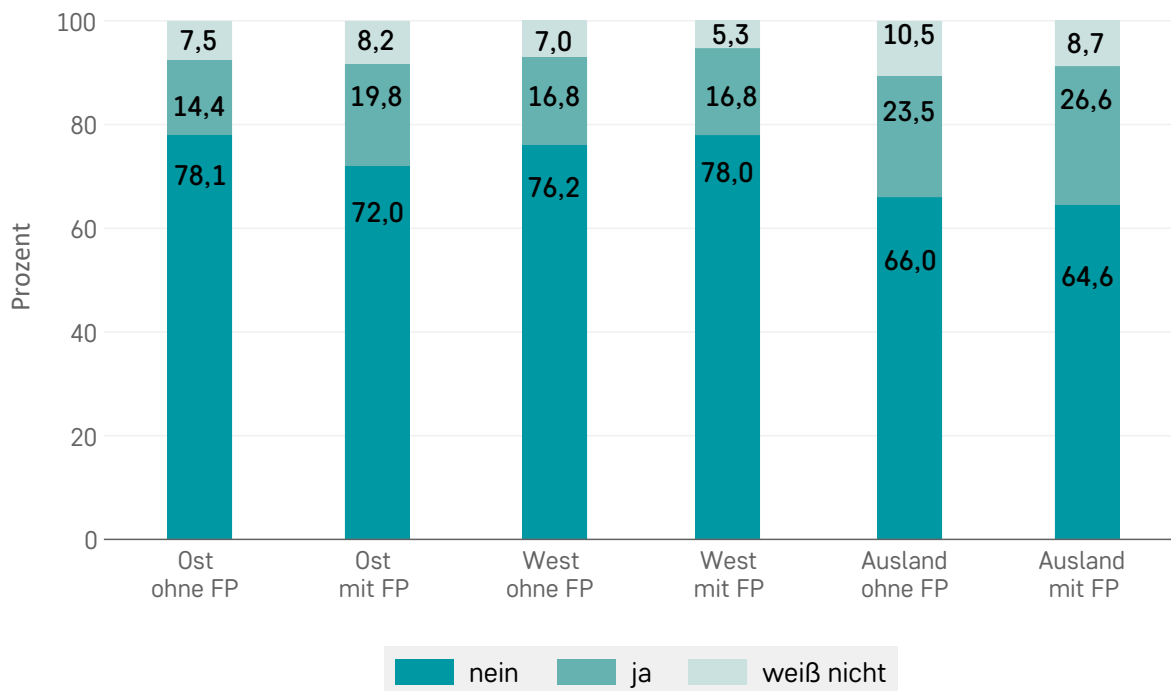
Allgemein ist der Arbeitsplatz der Ort, an dem Menschen am häufigsten mit Diskriminierung konfrontiert sind (Beigang et al. 2018; Richter et al. 2021). In der Bundesverwaltung ist eine chancen-

gleiche Teilhabe aller Beschäftigtengruppen, frei von diskriminierendem Verhalten, zentral für die Identifikation und das Gerechtigkeitsempfinden der Mitarbeitenden. Darüber hinaus belegen verschiedene Studien, dass Diskriminierung mit negativen Folgen für die psychische Gesundheit sowie die berufliche Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Betroffenen einhergeht (Brady et al. 2025; Emmer et al. 2024).

Insgesamt bestehen zwischen Ostdeutschen und Westdeutschen vergleichsweise geringe Unterschiede in der Wahrnehmung arbeitsplatzbezogener Diskriminierung in der Bundesverwaltung. Demnach berichteten 14,8 Prozent der Ostdeutschen und 16,9 Prozent der Westdeutschen, nach eigener Einschätzung in den letzten zwei Jahren im Arbeitskontext diskriminiert worden zu sein. Weitaus höher ist der Anteil unter den Beschäftigten, die im Aus-

land geboren sind. In dieser Gruppe berichtet fast jede vierte Person (23,6 Prozent), dass sie Diskriminierung am Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren erlebt hat. Für die Gruppen der Ostdeutschen und im Ausland Geborenen zeigt sich, dass Beschäftigte in Führungspositionen häufiger Diskriminierung wahrnehmen als Beschäftigte ohne Führungspositionen (Abbildung 12). Für Ostdeutsche fällt die Differenz mit 5,4 Prozentpunkten dabei am größten aus. Bei gebürtigen westdeutschen Beschäftigten berichten Personen mit und ohne Führungspositionen ein identisches Ausmaß an arbeitsbezogener Diskriminierung von 16,8 Prozent. Bei der Betrachtung, wie häufig Diskriminierung auftritt, zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen sowie im Ausland Geborenen. Demnach gab etwa jede fünfte Person an, häufig bis sehr häufig diskriminiert worden zu sein (ohne Abbildung).

Abb. 12: Arbeitsplatzbezogene Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten der Bundesverwaltung innerhalb der letzten zwei Jahre nach Geburtsort und Führungsposition (in Prozent)



Anmerkung: FP = Führungsposition

Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

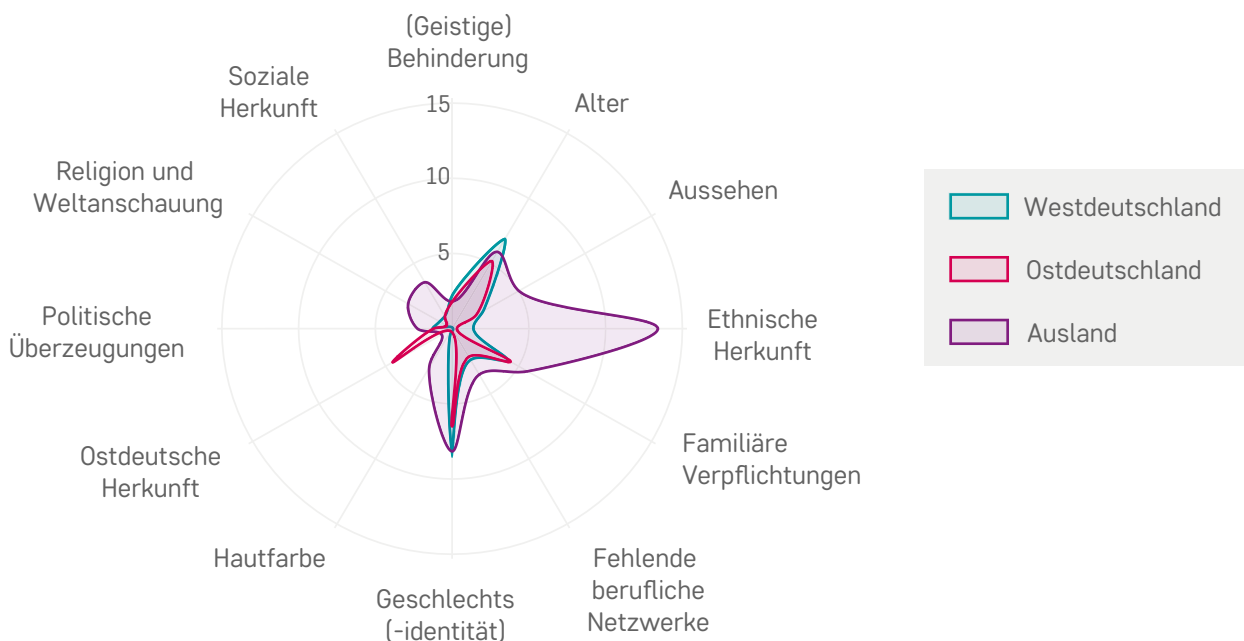
Die Ursachen der berichteten Diskriminierungserfahrungen können vielfältig sein und zwischen Gruppen und Personen variieren. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden zwölf Diskriminierungsgründe betrachtet: Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, familiäre Verpflichtungen, ostdeutsche Herkunft, soziale Herkunft, politische Überzeugungen, Aussehen, Hautfarbe und fehlende berufliche Netzwerke (Abbildung 13).

Die häufigsten Diskriminierungsgründe, die von ost- und westdeutschen Beschäftigten der Bundesverwaltung genannt werden, sind das Alter und Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität. Ostdeutsche berichten dabei in einem geringeren Maß alters- und geschlechtsspezifische Diskriminierung im Vergleich zu Beschäftigten, die in Westdeutschland oder im Ausland geboren sind. Vertiefende Analysen zeigen zudem, dass unter Beschäftigten in Führungspositionen geschlechtsspezifische Diskriminierung deutlich häufiger wahrgenommen wird. Insbesondere Frauen nehmen diese wahr, wonach unabhängig vom Geburtsort mindestens jede vierte

Frau in Führungsposition angab, Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz erfahren zu haben.

Der dritthäufigste angegebene Diskriminierungsgrund am Arbeitsplatz, der von 4,5 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten genannt wird, ist deren ostdeutsche Herkunft. Insbesondere Ältere, Frauen, Personen in Führungspositionen, höheren Laufbahngruppen und in obersten Bundesbehörden berichten im stärkeren Maße von Diskriminierung aufgrund der ostdeutschen Herkunft. Im Rahmen des Elitensurveys 2023 wurden die Befragten direkt nach dem Einfluss ihrer ostdeutschen Herkunft auf ihre Karriere gefragt. Dabei berichteten 17,7 Prozent bis zu sehr starke Nachteile, 42,9 Prozent keinen Einfluss und 39,3 Prozent verbinden mit ihrer ostdeutschen Herkunft (sehr) starke Vorteile (Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland 2024). Weiterhin zeigt sich für die Gruppe der im Ausland geborenen Beschäftigten, dass die ethnische Herkunft mit 13,4 Prozent in der Bundesverwaltung der am häufigsten genannte Diskriminierungsgrund unter den Beschäftigten ist.

Abb. 13: Diskriminierungsgründe der Beschäftigten innerhalb der Bundesverwaltung nach Geburtsort (in Prozent)



Quelle: DuCS 2024, gewichtet, eigene Berechnungen

Fazit

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass Ostdeutsche – fast 35 Jahre nach der Wiedervereinigung – nur unzureichend in zentralen gesellschaftlichen Führungspositionen vertreten sind. Die Bundesregierung hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung zu erhöhen. Ziel ist es, dass die Bundesverwaltung die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt und als Vorbild für andere gesellschaftliche Bereiche dient (Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland 2023). Der DuCS 2024 bietet erstmals eine repräsentative und umfassende Datengrundlage zu den Zugangs- und Karrierechancen in der Bundesverwaltung und berücksichtigt dabei unterschiedliche Behördenkontexte sowie die unterschiedlichen beruflichen Positionen des öffentlichen Dienstes.

Die Befragung zeigt, dass 23,9 Prozent der Beschäftigten in der Bundesverwaltung in der ehemaligen DDR oder Ostdeutschland geboren sind, während 70,2 Prozent aus Westdeutschland stammen und 6,0 Prozent im Ausland geboren wurden. Ostdeutsche sind somit im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung in der Bundesverwaltung überrepräsentiert. Dies spricht allgemein für gute Zugangschancen von Ostdeutschen zum öffentlichen Dienst der Bundesverwaltung. Dies gilt insbesondere für den Eintritt in oberste Bundesbehörden.

Entsprechend der Forschungsergebnisse zum Zugang zu Elitenpositionen im Allgemeinen (Vogel 2024; Hartmann 2024), zeigt sich auch für die Bundesverwaltung, dass Ostdeutsche schlechtere Karrierechancen haben als ihre in Westdeutschland geborenen Kolleginnen und Kollegen. Die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition im höheren Dienst zu erreichen, ist für Ostdeutsche nach wie vor geringer. Dies zeigt sich für alle Altersgruppen sowie für Beschäftigte, die erst in den letzten Jahren in den öffentlichen Dienst der Bundesverwaltung eingetreten sind – und zwar selbst unter Berücksichtigung weiterer Merkmale wie dem Geschlecht und der beruflichen Bildung. Als positive Entwicklung kann gedeutet werden, dass die Unterschiede bei jüngeren Beschäftigten etwas geringer ausfallen und dass für Ostdeutsche keine

Nachteile beim Zugang zu Führungspositionen im gehobenen Dienst bestehen.

Im Sinne einer chancengleichen Teilhabe sollten gleiche Karrierechancen für alle gesellschaftlichen Gruppen bestehen. Sofern sich mittelfristig die Teilhabechancen, insbesondere für jüngere Ostdeutsche, verbessern, können aktuell noch bestehende Ungleichheiten verringert werden. Der derzeitige Ruhestandseintritt eines Großteils des Personals – insbesondere westdeutscher Führungskräfte, die nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland ihre Stelle angetreten haben – bietet dafür entsprechende Chancen. Zumal sind die früheren vermeintlichen Nachteile von Ostdeutschen, wie fehlende Vertrautheit mit den bundesdeutschen Institutionen und entsprechenden Bildungsabschlüssen, in jüngeren Altersgruppen nicht mehr relevant.

Die Politik fördert die Repräsentation von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung mit der verstärkten Ansiedlung von Behörden und Institutionen in Ostdeutschland bereits seit den 1990er Jahren. Die Ergebnisse des DuCS 2024 lassen erkennen, dass der Anteil Ostdeutscher in Behörden in Ostdeutschland einschließlich Berlin am höchsten ausfällt und mit dem Grad der Ansiedlung der Behörden in Westdeutschland abnimmt. Ebenso zeigt sich, dass selbst in Behörden, die vorrangig in Ostdeutschland einschließlich Berlin angesiedelt sind, über die Hälfte des Personals in Westdeutschland oder im Ausland geboren ist. Bei der Betrachtung von Führungspositionen tritt dieses Muster noch deutlicher hervor, wonach knapp 67,3 Prozent der Führungskräfte in Behörden mit Standort in Ostdeutschland einschließlich Berlin in Westdeutschland geboren sind. Lediglich 23,9 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen in diesen Behörden sind gebürtige Ostdeutsche. Auch hier könnte der aktuelle Ruhestandseintritt eine Chance sein, um die Repräsentation von Ostdeutschen in Behörden mit Standort in Ostdeutschland zu fördern.

Neben der Repräsentation von Ostdeutschen innerhalb der Bundesverwaltung liefert die vorliegende Studie erstmals Erkenntnisse, wie die Arbeitssituation von ost- und westdeutschen Beschäftigten

wahrgenommen wird. Insgesamt zeigen sich dabei keine großen Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen bei der Arbeitszufriedenheit und -qualität, den Wechselabsichten sowie den Diskriminierungserfahrungen. Sowohl Ostdeutsche als auch Westdeutsche berichten eine durchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit zwischen 7,0 und 7,1 von 10. Dabei ist jede vierte bis fünfte Person in der Bundesverwaltung sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation insgesamt. Ebenfalls schätzen über drei Viertel der Beschäftigten einen Stellenwechsel in den nächsten zwei Jahren als unwahrscheinlich ein, was auf eine hohe Beschäftigungsstabilität hinweist. Unter den Führungskräften haben Ostdeutsche im Vergleich zu Westdeutschen jedoch deutlich höhere Wechselabsichten. In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen berichten 14,8 Prozent der Ostdeutschen und 16,9 Prozent der Westdeutschen von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der Anteil unter den im Ausland geborenen Beschäftigten ist mit 23,6 Prozent deutlich höher. Die häufigsten Diskriminierungsgründe sind das Alter und Geschlecht, wobei Ostdeutsche weniger häufig von alters- und geschlechtsspezifischer Diskriminierung berichten. Allerdings ist der dritthäufigste Grund für Diskriminierung unter Ostdeutschen ihre ostdeutsche Herkunft. Ältere Beschäftigte, Frauen, Personen in Führungspositionen, höheren Laufbahngruppen und in obersten Bundesbehörden geben an, davon häufiger betroffen zu sein.

Insgesamt verdeutlichen die Befunde die Notwendigkeit, die Repräsentation und Chancengleichheit von Ostdeutschen in der Bundesverwaltung weiter zu fördern, um eine gerechtere und diversere Arbeitsumgebung zu schaffen. Diese Handlungsbe-



darfe werden auch seitens der Beschäftigten gesehen, wie die Daten des DuCS 2024 zeigen. Unter den Ostdeutschen nannten 22,2 Prozent der Beschäftigten die ostdeutsche Herkunft als wichtigen bis sehr wichtigen Handlungsbedarf hinsichtlich der Förderung von Diversität und zum Abbau von Diskriminierung in der Bundesverwaltung. Im Vergleich dazu teilten dies lediglich 6,8 Prozent der westdeutschen Kolleginnen und Kollegen. Dieses Ergebnis entspricht den Befunden des Elitensurveys, wonach ostdeutsche Eliten die Unterrepräsentation Ostdeutscher als größeres und fortbestehendes

Problem ansehen und entsprechende Maßnahmen häufiger befürworten als westdeutsche Eliten (Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland 2024).

Letztere benennen eher den Elitentransfer nach 1990 als wichtigste Ursache für das aktuelle Missverhältnis (ebd.).

Eine kontinuierliche Datenerhebung in Form eines Monitorings ist hilfreich, um eine nachhaltige Personalpolitik in der Bundesverwaltung zu gewährleisten.

Die jährlich erhobenen Daten der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes, die mittlerweile auch den Geburtsort der Beschäftigten erfassen, könnten zukünftig genutzt werden, um unter anderem die Repräsentation von Ostdeutschen im öffentlichen Dienst zu analysieren. Zusätzlich sollte weiterhin eine regelmäßig durchgeführte zentralisierte Beschäftigtenbefragung der Bundesverwaltung, wie der Diversität und Chancengleichheit Survey, realisiert werden. Mit dem Ziel, die rein strukturellen Informationen zu Zugangs- und Karrierechancen um die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigungssituation zu ergänzen sowie Erkenntnisse zu regionaler Repräsentation von Ostdeutschen im Zuge der entsprechenden Behördenansiedlung zu gewinnen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf den aktuellen Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode (2025), der eine Steigerung des Anteils von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung vorsieht, von Bedeutung. Weiterhin bedarf es zukünftig einer verbesserten

repräsentativen Datengrundlage entsprechend dem Anteil gebürtiger Ostdeutscher innerhalb der Bevölkerung, die als Referenzstatistik herangezogen werden kann. Die kontinuierliche Analyse entsprechender Daten stellt ein zentrales Instrument für eine evidenzbasierte Politikgestaltung und die Entwicklung entsprechender Handlungsoptionen dar. Die Fortschreibung des Bundeskonzepts zur Steigerung des Anteils von Ostdeutschen in Führungsposition der Bundesverwaltung (2023) schafft den passenden Rahmen dafür. Auf diese Weise lässt

sich untersuchen, inwiefern die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Ostdeutschen wirksam sind und ob dadurch in den kommenden Jahren eine verbesserte Repräsentation, insbesondere der jüngeren Generation, erreicht wird.

Literaturverzeichnis

- Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2018): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos.
- Bluhm, Michael; Jacobs, Olaf (2016): Wer beherrscht den Osten? Ostdeutsche Eliten ein Vierteljahrhundert nach der deutschen Wiedervereinigung. Leipzig: Universität Leipzig. Online verfügbar unter <https://www.mdr.de/heute-im-osten/wer-beherrscht-den-osten-studie-100-downloadFile.pdf>, zuletzt geprüft am 16.06.2025.
- Brady, Grant M.; Cadiz, David M.; Truxillo, Donald M.; Zaniboni, Sara (2025): The Consequences of Age Discrimination via Perceived Work Ability: Downstream Effects on Well-Being, Performance, and Motivation. In: *Hum Resour Manage* 64 (1), S. 247–264. DOI: 10.1002/hrm.22260.
- Bundeskanzler der Bundesrepublik Deutschland; Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder (2022): Riemser Erklärung. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975228/2051864/6e29ea188771b7a0c323ae115ac8537d/2022-06-13-riemser-erklarung-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 16.06.2025.
- Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2020): Abschlussbericht der Kommission „30 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit“. Berlin: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat.
- Cantarelli, Paola; Belardinelli, Paolo; Belle, Nicola (2016): A Meta-Analysis of Job Satisfaction Correlates in the Public Administration Literature. In: *Review of Public Personnel Administration* 36 (2), S. 115–144.
- Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland (2023): Ostdeutsche in Führungspositionen. Bundeskonzept zur Steigerung des Anteils von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung. Berlin: Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland. Online verfügbar unter <https://www.ostbeauftragte.de/resource/blob/2038516/2160276/5869fdb68b793ab774664c5a500644ad/bundeskonzept-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 16.06.2025.
- Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland (2024): Ost und West. Frei, vereint und unvollkommen. Bericht 2024. Berlin: Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland.
- Derlien, Hans-Ulrich (1997): Elitezirkulation zwischen Implosion und Integration. In: Hellmut Wollmann, Hans-Ulrich Derlien, Klaus König, Wolfgang Renzsch und Wolfgang Seibel (Hg.): *Transformation der politisch-administrativen Strukturen in Ostdeutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 329–415.
- Deutscher Bundestag (2020): Drucksache 19/18600. Berlin. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/19/186/1918600.pdf>, zuletzt geprüft am 16.06.2025.
- Dörr, Luisa; Frei, Xenia; Harter, Anina; Mosler, Martin; Nitschke, Remo; Potrafke, Niklas et al. (2022): Ansiedlungen von Behörden in strukturschwachen Regionen. Stand: November 2021. Bonn: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) [BBSR-Online-Publikation, 2022, 12].
- Emmer, Christine; Dorn, Julia; Mata, Jutta (2024): The immediate effect of discrimination on mental health: A meta-analytic review of the causal evidence. In: *Psychological Bulletin* 150 (3), S. 215–252. DOI: 10.1037/bul0000419.
- Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (Hg.) (2021): *Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung: Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität*. Opladen: Barbara Budrich (Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, 55).
- Foroutan, Naika; Simon, Mara; Zajak, Sabrina (2023): Wer ist hier eigentlich ostdeutsch, und wenn ja, wie viele? Zur Konstruktion, Wirkungsmacht und Implikation von Ostidentitäten. In: *DeZIM Research Notes* (15). Online verfügbar unter https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5820.pdf, zuletzt geprüft am 16.06.2025.
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Schröder, Carsten; Zinn, Sabine; Bartels, Charlotte et al. (2024): *Sozio-oekonomisches Panel, Daten der Jahre 1984–2022 (SOEP-Core, v39, EU Edition)*. Unter Mitarbeit von infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH.
- Granato, Nadia (2017): Geschlechterungleichheit in Führungspositionen: Der Einfluss von Arbeitsmarktsegregation und beruflichen Opportunitätsstrukturen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 46 (3), S. 185–200. DOI: 10.1515/zfsoz-2017-1011.
- Hartmann, Jörg (2024): Gleiche Teilhabe oder dauerhafte Nachteile? Die Chancen von Ostdeutschen auf Führungspositionen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 53 (1), S. 25–42. DOI: 10.1515/zfsoz-2024-2004.
- Hebenstreit, Jörg; Holtmann, Everhard; Jaeck, Tobias; Pollak, Reinhard; Reiser, Marion; Sand, Matthias; Zissel, Pierre (2025): *Deutschland-Monitor 2024: Gesellschaftliche und politische Einstellungen*. Themenschwerpunkt: In welcher Gesellschaft wollen wir leben? Halle u. a.: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (zsh) an der Universität Halle-Wittenberg; Universität Jena, Fak. für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Institut für Politikwissenschaft; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

- Hornbostel, Stefan (2000): Von Überlebenden, Kolonisten und Newcomern: neue und alte Eliten in Ostdeutschland. In: Kursbuch, S. 123–136. DOI: 25625.
- Koalitionsvertrag (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode.
- Kubiak, Daniel (2020): Ostdeutsche Identität im Wandel der Zeiten. 30 Jahre und noch kein Ende. In: Sören Becker und Matthias Naumann (Hg.): Regionalentwicklung in Ostdeutschland: Dynamiken, Perspektiven und der Beitrag der Humangeographie. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 189–198.
- Löwe, Paul Severin (2022): Are first jobs in the German public sector more stable? An examination under consideration of the institutional structure. In: Soziale Welt 73 (2), S. 377–415.
- Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In: Köln Z Soziol 64 (3), S. 507–534. DOI: 10.1007/s11577-012-0178-1.
- Reimer, Thordis (2011): Ökonomische Eliten in Ostdeutschland. In: WAO-Soziologie 1 (1), S. 214–228.
- Richter, David; Kasprowski, David; Fischer, Mirjam (2021): Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020. In: SOEP Survey Papers 1077 Series B. Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.829769.de/diw_ssp1077.pdf, zuletzt geprüft am 16.06.2025.
- Schönherr, Michael; Jacobs, Olaf (2020): Wer beherrscht den Osten? Eliten in Politik, Wirtschaft und Justiz. In: Bürger & Staat 70 (1/2), S. 66–70.
- Statistisches Bundesamt (2024): Statistischer Bericht. Personal des öffentlichen Dienstes. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2025): Bevölkerung: Bundesländer, Stichtag. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/url/344d2800>, zuletzt geprüft am 16.06.2025.
- Vogel, Lars (2024): Ausmaß und Persistenz personeller Unterrepräsentation in den Eliten Deutschlands. In: Raj Kollmorgen, Lars Vogel und Sabrina Zajak (Hg.): Ferne Eliten. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 107–148.
- Vogel, Lars; Leser, Julia (2020): Ostdeutsche Identität(en) im Wandel? Perspektiven für Intra- und Interkohortenvergleiche. In: Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft 14 (3), S. 171–197. DOI: 10.1007/s12286-020-00459-0.
- Weinmann, Martin; Straub, Sophie; Ette, Andreas (2025): Diversität und Chancengleichheit Survey 2024. Methodenbericht der Beschäftigtenbefragung zu migrationsbezogener Vielfalt in den Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Impressum

Herausgeber

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
65185 Wiesbaden
Direktorin: Univ.-Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Telefon: 0611 27-2235
E-Mail: post@bib.bund.de

Erschienen

September 2025

Autoren

Sophie Straub, Andreas Ette, Martin Weinmann
Die Autorin und die Autoren sind erreichbar unter der nach
folgendem Muster gebildeten Mailadresse:
vorname.nachname@bib.bund.de

Lektorat

Britta Müller

Layout

Ulrike Brunner

Grafiken

Dr. Asjad Naqvi

Bildnachweise

Titelbild Umschlag: © Klaus Vedfelt/gettyimages.com
Seite 4: © babaroga/stock.adobe.com
Seite 23: © Jürgen Fälchle/stock.adobe.com

DOI: 10.12765/bro-2025-01

URN: urn:nbn:de:bib-bro-2025-017

ISSN: 2702-766X (Online)

Jeder Nachdruck und jede Vervielfältigung – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB).

Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) ist eine Forschungseinrichtung im Geschäftsbereich des BMI.

Gefördert durch:




Bundesministerium
des Innern

Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Die Beauftragte
der Bundesregierung
für Ostdeutschland

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der fördernden Institutionen als Zuwendungsgeber dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Verfasser die alleinige Verantwortung. Die fördernden Institutionen distanzieren sich ausdrücklich von allen Inhalten, die möglicherweise straf- oder haftungsrechtlich relevant sind.

 @bib_bund

 @bib_bund
@wisskomm.social

 @bib_bund

 @bib_bund