KONZEPT

Ostdeutsche in Führungs-positionen

Bundeskonzept zur Steigerung des Anteils von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung

Der Beauftragte der Bundesregierung
für Ostdeutschland

Inhalt

1 Einleitung *6*

2 Politischer Auftrag und Ziel des Bundeskonzepts *10*

3 Begriffsbestimmung – wer ist „ostdeutsch“? *12*

4 Rechtliche Einordnung *14*

5 Bestandsaufnahme zur Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung *16*

5.1 Datenerhebung und methodische Hinweise 17
5.2 Begriffsbestimmung Führungskräfte in der Bundesverwaltung 17
5.3 Referenzrahmen 19
5.4 Datenauswertung 20
5.5 Zusammenfassung 25

6 Maßnahmen zur Verbesserung der Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung *26*

6.1 Übergeordnete Maßnahmen 28
6.2 Niedrigschwellige Maßnahmen 29
6.3 Begleitende Maßnahmen 31

7 Weitere Schritte – Ausblick *32*

1 Einleitung

Deutschlands Stärke ist die Vielfalt der Regionen und der Menschen, die dort beheimatet sind. Im Rahmen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung bereichern diese Menschen unser Land mit ihren Erfahrungen, ihren Prägungen und ihren verschiedenen Sichtweisen. Die gleichberechtigte Teilhabe verschiedener gesellschaftlicher Gruppen an Prozessen der politischen Willens- und Meinungsbildung ist grundlegend für ein demokratisches Gemeinwesen.

Vielfalt ist auch Herausforderung. Je pluralistischer und kontroverser die politischen Meinungsbildungsprozesse in der Gesellschaft werden, desto wichtiger wird die Aushandlung eines breiten gesellschaftlichen Konsenses.

Gesellschaftliche Vielfalt sollte sich auch in den Führungspositionen von Politik und Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft, Justiz, Medien und Kultur angemessen widerspiegeln, damit weitreichende Entscheidungen die unterschiedlichen Erfahrungshorizonte und Lebensperspektiven aufnehmen. Denn in den Führungsetagen werden die Weichen für die Zukunft unseres Landes gestellt, die die Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes bestimmen. Die Akzeptanz politischer, administrativer und juristischer Entscheidungen sowie das Vertrauen in staatliche Institutionen hängen auch maßgeblich davon ab, ob und wie sich die verschiedenen Bevölkerungsgruppen mit ihren Anliegen in Politik und Gesellschaft wahrgenommen und vertreten fühlen.

Unterrepräsentation von Ostdeutschen auch drei Jahrzehnte nach Wiedervereinigung

Mehr als drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung sind Ostdeutsche in den bundesweiten

Eliten nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechend vertreten. Zu diesem Ergebnis kommen verschiedene Studien.[1]

Selbst in den in Ostdeutschland ansässigen Unternehmen, Hochschulen, Medien oder Gerichten stellen Ostdeutsche meist nur einen geringen Anteil an den Führungskräften. Auch in Politik und Verwaltung zeigt sich ein klares Gefälle zwischen Führungskräften ost- und westdeutscher Herkunft.[2] Die ursprüngliche Annahme, es handele sich dabei um eine Begleiterscheinung der Transformation und des Elitentransfers nach der Wiedervereinigung, die nach einem Generationenwechsel verschwinde, kann aktuell nicht bestätigt werden. Vielmehr deutet vieles darauf hin, dass sich die Unterrepräsentation Ostdeutscher in Führungspositionen weiter verfestigt und teilweise sogar größer wird.

Fragen nach Ursachen, Folgen und möglichen Maßnahmen zum Abbau des Ungleichgewichtes spielen sowohl in wissenschaftlichen als auch in öffentlichen Debatten daher eine zunehmend wichtige Rolle. Denn eine nicht dem Bevölkerungsanteil angemessene Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen deutet auf eine ungleiche politische und gesellschaftliche Teilhabe hin.

Für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft ist es jedoch bedeutsam, dass auch ostdeutsche Sichtweisen sowie Erfahrungen aus der deutschen Teilung vor 1990 und der Transformation nach der Wiedervereinigung in Entscheidungsprozessen eingebracht und daraus erwachsende neue Lösungsansätze berücksichtigt werden.

Unterrepräsentation wird von Ostdeutschen als problematisch gesehen

In diesem Zusammenhang wird auch die Unterrepräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen als eine der möglichen Ursachen für die zunehmende Unzufriedenheit thematisiert.[3] Die Relevanz des Themas zeigt auch eine repräsentative Bevölkerungsumfrage aus dem Jahr 2019.[4] Der überwiegende Teil der befragten Ostdeutschen ist der Meinung, dass der geringe Anteil Ostdeutscher in Elitepositionen ein Problem sei. Der Studie zufolge ist nur eine Minderheit davon überzeugt, dass diese Unterrepräsentation an einem mangelnden Aufstiegswillen liegt. Zudem fühlen sich viele Ostdeutsche als „Bürgerinnen und Bürger zweiter Klasse“.

---

[1] Bluhm/Jacobs, O. (2016): Wer beherrscht den Osten? Ostdeutsche Eliten ein Vierteljahrhundert nach der deutschen Wiedervereinigung.
Schönherr/Antusch/Jacobs (2022): Der lange Weg nach oben. Wie es Ostdeutsche in die Eliten schaffen.
Vogel/Zajak (2020): Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind. DeZIM Research Notes, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

[2] Vgl. Schönherr/Antusch/Jacobs (2022): Der lange Weg nach oben. Wie es Ostdeutsche in die Eliten schaffen.

[3] Deutsche Gesellschaft (Hrsg.) (2017): Ostdeutsche Eliten. Träume, Wirklichkeiten und Perspektiven.

[4] Vgl. Vogel/Zajak (2020): Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind. DeZIM Research Notes, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Diese Ergebnisse können auch die Einstellungen zum Funktionieren des politischen Systems und das Vertrauen in staatliche Institutionen beeinflussen.

Ergebnisse aus dem Deutschland-Monitor 20225 belegen, dass die ***Zufriedenheit mit der in Deutschland praktizierten Demokratie bundesweit seit 2020 zurückgegangen*** *ist. Sie lag bei den Westdeutschen bei 59 Prozent (2020: 65 Prozent), bei den Ostdeutschen nur noch bei 39 Prozent (2020: 48 Prozent).*

Auch die Zufriedenheit mit der politischen Situation in Deutschland fiel 2022 bundesweit geringer aus. Im Westen waren es 2020 noch 54 Prozent, 2022 lediglich noch 44 Prozent, im Osten ist ein Rückgang von 40 Prozent auf nur noch 31 Prozent festzustellen.

Auch wenn sich der Fokus der Aufmerksamkeit aufgrund der Vielzahl der Krisen in Teilen verschoben hat, so ist diese Entwicklung ein klares Achtungszeichen.

Eine bessere Repräsentation und die öffentliche Sichtbarkeit von Ostdeutschen in Führungspositionen gerade auch in der Bundesverwaltung können das Vertrauen in die Demokratie stärken und die Akzeptanz auch für schwierige politische Entscheidungen erhöhen. Der Bund hat hier Vorbildcharakter und trägt besondere Verantwortung.[5]

Die großen Herausforderungen unserer Zeit können unter Nutzung eines möglichst breiten ***Erfahrungshintergrunds und großer Leistungsfähigkeit*** *am besten bewältigt werden.*

Die Abbildung der föderalen Vielfalt ist eine wichtige Dimension der Vielfalt der Bundesverwaltung, da sie die regionalen Besonderheiten der Länder für diese nutzbar macht.

[5] Beauftragter der Bundesregierung für Ostdeutschland (2022): Ostdeutschland. Ein neuer Blick. Bericht 2022, S. 89 ff.

2 Politischer Auftrag

und Ziel des Bundeskonzepts

Im April 2019 setzte die Bundesregierung die Kommission „30 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit“ ein, die den Auftrag hatte, den bisherigen Transformations- und Vereinigungsprozess zu reflektieren und die Erkenntnisse für die Entwicklung künftiger Schritte auf dem weiteren Weg zur Vertiefung der deutschen Einheit zu nutzen. In ihrem Abschlussbericht vom 7. Dezember 2019[6] konstatierte die Kommission, dass Ostdeutsche auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung deutlich seltener in Spitzenpositionen vertreten seien, als es ihrem Bevölkerungsanteil entspreche. Die Unterrepräsentation habe sich im Laufe der Jahre verfestigt und erfordere daher dringend politisches Handeln. Die Bundesregierung betonte in ihrer Stellungnahme zu den Handlungsempfehlungen der Kommission vom 7. Juli 2021, dass eine angemessene Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen im gesamtstaatlichen Interesse liege und sie mit geeigneten Maßnahmen und unter Beachtung der Vorgaben aus Art. 33 Abs. 2 GG auf einen angemessenen Anteil von Personen aus allen Bundesländern in Führungspositionen der Bundesverwaltung hinwirken wolle.[7]

Die Regierungsparteien haben sich in ihrem Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode darauf verständigt, die Handlungsempfehlungen aufzunehmen und zur Grundlage ihres Regierungshandelns zu machen. So heißt es:

*„Wir **verbessern die Repräsentation Ostdeutscher** in Führungspositionen und Entscheidungsgremien in allen Bereichen. Für die Ebene des Bundes legen wir bis Ende 2022 ein **Konzept zur Umsetzung** vor.“*

Mit dem vorliegenden Konzept schafft die Bundesregierung erstmals eine valide Datengrundlage für die Ermittlung der Anteile von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung und legt erste Maßnahmen vor, die zur Erhöhung des Anteils von Ostdeutschen in den Führungspositionen der Bundesverwaltung beitragen sollen.

Für die Bundesregierung ist die Umsetzung des Koalitionsauftrages ein kontinuierlicher Prozess, in dem sie weitere Erkenntnisse und wissenschaftliche Expertise zu den Ursachen und Wirkungen der Unterrepräsentation von Ostdeutschen einbeziehen wird.

---

[6] Die Bundesregierung (2020): Abschlussbericht der Kommission „30 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit“, S. 80.

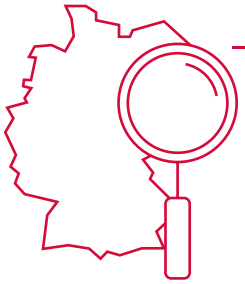
[7] Die Bundesregierung (2021): Stellungnahme der Bundesregierung zum Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Zukunftszentrum für Europäische Transformation und Deutsche Einheit“ sowie zu den Handlungsempfehlungen der Kommission „30 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit“, S. 28 f.

3 Begriffs-bestimmung

Wer ist „ostdeutsch“?

Eine Begriffsbestimmung ist notwendig, um eine valide Grundlage für die Datenerhebung im Rahmen des Bundeskonzeptes zu schaffen.

In der Wissenschaft existiert keine allgemeingültige Definition darüber, wer heute ostdeutsch ist. Erfolgte eine solche Kategorisierung in den 1990er Jahren auf der Basis des Geburtsortes in der ehemaligen DDR oder im früheren Bundesgebiet, verliert dieses Kriterium immer mehr an Trennschärfe.



Auch Debatten im Deutschen Bundestag zur ***Einführung einer Ost-Quote*** *scheiterten in Ermangelung einer rechtssicheren Definition.*

Kategorisierungen können sowohl die Strukturunterschiede innerhalb von Gesellschaften als auch die allgemeinen sozialen Repräsentationen reflektieren, aber auch beeinflussen und verändern. Eine aktuelle Studie[8] bietet allein vier verschiedene Kategorisierungen an und zeigt, wie die unterschiedlichen Zählungen Ergebnisse und damit auch Schlussfolgerungen beeinflussen können. Neben den klassischen Kategorisierungen nach Wohnort oder Geburtsort könnte auch die Kategorisierung nach Sozialisationshintergrund in Betracht gezogen werden. Demnach kann als ostdeutsch gezählt werden, wer selbst in der ehemaligen DDR oder in Ostdeutschland geboren ist oder mindestens einen Elternteil hat, der dort geboren wurde. Zudem sei eine Kategorisierung nach Selbstidentifikation möglich – sprich, wer sich selbst eher als ostdeutsch denn als deutsch begreift bzw. einordnet. Der Anteil Ostdeutscher an der Gesamtbevölkerung variiert nach diesen unterschiedlichen Begriffsbestimmungen stark zwischen 16,7 und 26,1 Prozent.[9]

Für das vorliegende Bundeskonzept wurde der Geburtsort für die Definition des Begriffs „ostdeutsch“ herangezogen. Ausgehend davon, dass der Eintritt in Führungspositionen in der Regel erst in der Mitte des Erwerbslebens stattfindet, ist eine Zuordnung nach ost- und westdeutscher Herkunft auf Basis des Geburtsortes noch ausreichend differenziert. Zudem wird der Geburtsort neben dem Wohnort in der Personalstatistik erfasst, sodass dieser Ansatz auch praktisch umsetzbar ist. Demgegenüber lassen sich Daten zum Sozialisationshintergrund oder zur Selbstidentifikation aus der Personalstatistik nicht entnehmen, sodass ein Rückgriff auf diese Aspekte nicht möglich ist.

Personen mit Geburtsorten in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gelten damit im Rahmen des vorliegenden Konzepts als Ostdeutsche. Berlin nimmt in diesem Zusammenhang eine Sonderstellung ein. Aufgrund der Teilungsgeschichte der Stadt wird eine Zuordnung zu Ost- bzw. Westdeutschland erschwert, sodass die Darstellung der Zahlen für Ostdeutschland jeweils mit und ohne Berlin erfolgt.

---

[8] Foroutan/Simon/Zajak (in Vorb.): Wer ist hier ostdeutsch, und wenn ja wie viele? Zur Konstruktion, Wirkungsmacht und Implikation von Ost-Identitäten. DeZIM Research Notes, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

[9] Vgl. Foroutan, Simon, Zajak (in Vorb.): Wer ist hier ostdeutsch, und wenn ja wie viele? Zur Konstruktion, Wirkungsmacht und Implikation von Ost-Identitäten. DeZIM Research Notes, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). S. 12.

4 Rechtliche Einordnung

Aus Art. 33 Abs. 2 GG ergibt sich für Deutsche die Garantie eines nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt. Damit verpflichtet Art. 33 Abs. 2 GG als sachbereichsspezifische Ausprägung des Gleichheitssatzes zu Chancengleichheit durch Leistungs- und Bestenauslese und konturiert dadurch die durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierte Berufswahlfreiheit im Bereich des öffentlichen Dienstes.[10]

Demgegenüber enthält Art. 36 Abs. 1 Satz 1 GG den Grundsatz „proportionaler föderaler Parität“.[11]

Danach sind bei den obersten Bundesbehörden Beamtinnen und Beamte ***aus allen Ländern in angemessenem Verhältnis*** *zu verwenden.*

[10] Vgl. Höfling in BK, 130. Aktualisierung 2007, Art. 33 Rz. 60.

[11] RdSchr. BMI vom 1. Juni 2001 zur Durchführung des Art. 36 Abs. 1 S. 1 GG.

Dies dient der Effizienzsteigerung der Bundesverwaltung, begründet aber keinen Rechtsanspruch einzelner Beamtinnen und Beamter auf bevorzugte Berücksichtigung. Zu den obersten Bundesbehörden zählen etwa das Bundespräsidialamt, das Bundeskanzleramt, die Bundesministerien oder die Bundestagsverwaltung. Hierzu gehören auch die Verwaltungen des Bundesverfassungsgerichts und der obersten Gerichtshöfe des Bundes, nicht aber die Gerichte selbst. Die Vorschrift gilt zudem nur für Beamtinnen und Beamte im statusrechtlichen Sinne. Sie ist weder auf Tarifbeschäftigt noch auf Bundesrichterinnen und Bundesrichter anwendbar.

Die Länder können ihr Recht aus Art. 36 Abs. 1 Satz 1 GG grundsätzlich im Rahmen eines Bund-Länder-Streitverfahrens gemäß Art. 93 Abs. 1 Nr. 3 GG vor dem Bundesverfassungsgericht einklagen.[12] Ein entsprechender Feststellungsantrag kann jedoch nur erfolgreich sein, wenn eine erhebliche Disproportionalität zwischen Bevölkerungszahl des Landes und Partizipation an der Beamtenschaft der relevanten Bundesbehörden feststellbar ist.[13]

Wie sich bereits unmittelbar aus dem Wortlaut von Art. 36 Abs. 1 Satz 1 GG ergibt, gilt diese Norm nicht ausschließlich für Ostdeutsche. Sie bezieht sich auf „Beamtinnen und Beamte aus allen Ländern“. Die Angemessenheit des Verhältnisses richtet sich dabei nach der Bevölkerungszahl des Landes.

Dieses Tatbestandsmerkmal erfasst auch Beamtenbewerberinnen und -bewerber. Es verlangt insbesondere keine proportionale Besetzung von verschiedenen Funktionsebenen. Es wird gerade kein spiegelbildlicher Proporz, sondern nur eine Annäherung verlangt.[14]

Soweit sich aus Art. 36 Abs. 1 Satz 1 GG (proportionale föderale Parität) ein Spannungsverhältnis zu Art. 33 Abs. 2 GG (Bestenauslese) ergibt, ist davon auszugehen, dass beide Verfassungsbestimmungen in praktische Konkordanz gebracht werden müssen.15 Es ist sicherzustellen, dass sowohl der Grundsatz der proportionalen föderalen Parität als auch das Leistungsprinzip verwirklicht werden. Art. 36 Abs. 1 Satz 1 GG soll nicht den Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG einschränken, sondern kann nur bei gleicher Qualifikation ein ergänzendes Entscheidungskriterium bilden.[16] Jedoch kann das Vorhandensein landesspezifischer Kenntnisse auch ein Qualifikationsmerkmal im Sinne der Eignungskriterien des Art. 33 Abs. 2 GG sein.[17] „Weiche“ Maßnahmen, mit denen darauf hingewirkt werden soll, dass sich gerade auch aus unterrepräsentierten Ländern qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber an Stellenausschreibungen beteiligen, dürften zulässig sein.[18]

---

[12] Vgl. Butzer, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 36 Rn. 39, m. w. N.

[13] Vgl. Butzer, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG, Rn. 3.

[14] Vgl. Wolff in: Hömig/Wolff, GG, 12. Aufl. 2018, Art. 36 Rn. 3 f. m. w. N.
Münkler: Schmidt-Bleibtreu/Hofmann/Henneke, GG, 15. Aufl. 2022, Art. 36 Rn. 8.

[15] Vgl. Münkler in: Schmidt-Bleibtreu/Hofmann/Henneke, GG, 15. Aufl. 2022, Art. 36 Rn. 10.

[16] Vgl. Hense in BeckOK zum GG, Stand 15. August 2022, Art. 36 Rz. 8.

[17] Vgl. RdSchr. d. BMI v. 1. Juni 2001 – D I 2 – 215 115/1, Ziffer I.6.

[18] Vgl. RdSchr. d. BMI v. 1. Juni 2001 – D I 2 – 215 115/1, Ziffer III.2.

5 Bestands-aufnahme

zur Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung

Die fehlende systematische Erhebung und Auswertung von Daten erschwerte es bislang, die Repräsentation von Beschäftigten mit ostdeutscher Herkunft in der Bundesverwaltung nachzuhalten. Mit der Änderung des Finanz- und Personalstatistikgesetzes (FPStatG) vom 3. Juni 2021 ist seit dem 1. Januar 2022 bei Beschäftigten der Bundesverwaltung neben der Erhebung des Wohnortes auch jene des Geburtsortes verpflichtend. Damit soll unter anderem der Kontrolle der Einhaltung des Art. 36 Abs. 1 Satz 1 GG Rechnung getragen werden.

Das Bundesministerium des Innern hat unter Bezug auf Art. 36 Abs. 1 Satz 1 GG bereits im Jahr 2011 zur Sicherstellung der Auskunftsfähigkeit gegenüber den Ländern die Erfassung der Landeszugehörigkeit auch für Angestellte in den Funktionsebenen des gehobenen und höheren Dienstes als geboten erachtet.[19]

5.1 Datenerhebung und methodische Hinweise

Für das Bundeskonzept hat die Bundesregierung die Führungspositionen in den obersten und oberen Bundesbehörden sowie die Richterschaft an den Bundesgerichten in den Blick genommen.

Grundlage sind die Daten, die nach dem FPStatG erfasst werden. Die Daten wurden durch die Bundesressorts, das Bundespräsidialamt, den Deutschen Bundestag, den Bundesrat, das Bundesverfassungsgericht, die Bundesoberbehörden und die Bundesgerichte erhoben und nach Geburtsort im Ausland, in Westdeutschland (ohne Berlin), Ostdeutschland (ohne Berlin) und Ostdeutschland (mit Berlin) aufgeschlüsselt. Stichtag war der 1. September 2022.[20]

5.2 Begriffsbestimmung Führungskräfte in der Bundesverwaltung

Für das Bundeskonzept ist eine „Führungskraft“ eine Person mit Personalverantwortung und Entscheidungsbefugnissen. Die Beschäftigten wurden auf der Basis ihrer Funktion erfasst und zugeordnet. Die Besoldungsgruppe ist nicht maßgeblich für die Zuweisung in eine bestimmte Funktionsebene.

Bei Bundesrichterinnen und Bundesrichtern handelt es sich zwar nicht um Führungskräfte im zuvor beschriebenen Sinne, weil sie in der Regel keine disziplinarische oder fachliche Weisungsbefugnis ausüben. Zudem ist die Richterschaft an den Bundesgerichten nicht Teil der Bundesverwaltung. Sie nimmt aber

[19] Vgl. RdSchr. d. BMI v. 1. Juni 2001 – D I 2 – 215 115/1, Ziffer 3.

[20] Zur Differenzierung nach Ostdeutschland mit und ohne Berlin vgl. Abschnitt 3.

ebenfalls eine gesellschaftlich besonders angesehene, herausgehobene Funktion auf Bundesebene wahr, weshalb es gerechtfertigt erscheint, sie in die vorliegende Betrachtung miteinzubeziehen.

Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden bei kommissarischen Vertretungen die Beschäftigten ausschließlich in ihrer Hauptfunktion erfasst. Aus dem gleichen Grund wurden die (Vize-)Präsidentinnen und (Vize-)Präsidenten der Bundesgerichte, soweit sie zugleich ein Richteramt wahrnehmen, nur in ihrer Funktion als (stellvertretende) Leitung der Verwaltung berücksichtigt.

Berücksichtigt wurden darüber hinaus nur die Führungskräfte mit dauerhafter Übertragung einer Führungsfunktion. Abwesenheitsvertretungen sowie Beauftragungen mit der Wahrnehmung von Dienstgeschäften und ähnliche Tatbestände wurden nicht berücksichtigt.

Einbezogen wurden aus jeder Behörde hingegen Beschäftigte, die zu anderen Behörden oder Stellen abgeordnet sind, sowie beurlaubte Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit und in teilweiser oder vollständiger Freistellung der Altersteilzeit.

Um eine kongruente Datenbasis über alle Behörden zu erzielen, wurden die Behörden bei abweichender Funktionsbezeichnung um Zuordnung in die entsprechende Funktionsebene gebeten.

Aus diesen Festlegungen ergeben sich für

die obersten Bundesbehörden
vier Funktionsebenen:

- Leitung
- Abteilungsleitung
- Unterabteilungsleitung
- Referatsleitung

die oberen Bundesbehörden
und ***die Verwaltungen der obersten Gerichtshöfe des Bundes***
drei Funktionsebenen:

- Behördenleitung
- Stellvertretende Behördenleitung
- Abteilungsleitung

die Richterschaft an den obersten Bundesgerichten *zwei Funktionsebenen:*

- Vorsitzende Richterinnen und Richter
- Richterinnen und Richter

5.3 Referenzrahmen

Für die Bewertung der Repräsentation gebürtiger Ostdeutscher in Führungspositionen der Bundesverwaltung ist ein Referenzwert festzulegen. Als Referenzwert wird der Anteil gebürtiger Ostdeutscher an der Gesamtbevölkerung verwendet, da auch die Datenerhebung nach Geburtsort erfolgt.

Da dieser Wert vom Statistischen Bundesamt nicht ausgewiesen wird, muss der Anteil von gebürtigen Ostdeutschen geschätzt werden. Daraus resultiert eine gewisse Schwankungsbreite, sodass sich ein exakter Referenzwert nicht eindeutig bestimmen lässt.

Für das Bundeskonzept wurde die Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) herangezogen. Auf der Basis einer Repräsentativbefragung von 2020 (n = 7.231) wird der Anteil gebürtiger Ostdeutscher einschließlich Ostberlinerinnen und -berlinern auf 20 Prozent beziffert.[21] Die Schwankungsbreite beträgt 18,9 bis 21,5 Prozent (inklusive Ostberlin, ohne Westberlin).[22] Diese Werte dienen als Referenzrahmen für das vorliegende Bundeskonzept, wobei zu beachten ist, dass die der DeZIM-Studie zugrunde liegenden Angaben nicht eins zu eins übertragbar sind, da im Rahmen des Bundeskonzepts die Zahlen für Ostdeutschland mit Gesamtberlin berücksichtigt wurden.

[21] vgl. Foroutan/Simon/Zajak (in Vorb.): Wer ist hier ostdeutsch, und wenn ja wie viele? Zur Konstruktion, Wirkungsmacht und Implikation von Ost-Identitäten. DeZIM Research Notes, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

[22] Berechnung auf Basis des Datensatzes: Foroutan/Kalter/Canan/Simon (2020): Postmigrantische Gesellschaften: Ostmigrantische Analogien. Version: 1.1.0. DeZIM. Die Datengrundlage dieser Studie wurde anhand der soziodemographischen Daten des Mikrozensus gewichtet und entspricht daher den offiziellen Statistiken. Abweichend von den Daten des Mikrozensus wurde Berlin nicht aus der Betrachtung ausgeschlossen. Stattdessen wurde nach Ost- und Westberlin unterschieden und entsprechend Ost- und Westdeutschland zugeordnet.

5.4 Datenauswertung

Im Rahmen des Bundeskonzeptes wurden die Daten von insgesamt 3.639 Führungskräften in 22 obersten Bundesbehörden[23] sowie 71 oberen Bundesbehörden und den Verwaltungen an den fünf obersten Bundesgerichten[24] sowie von 336 Richterinnen und Richtern an den fünf obersten Bundesgerichten erhoben.[25]

Tabelle 1: Geburtsort der Führungskräfte in obersten Bundesbehörden

Oberste Bundesbehörden		**Führungskraft mit Geburtsort ...**			(Anteile in Prozent)
Funktionsebene	Führungskräfte gesamt (absolut)	... im Ausland	... in Westdeutschland ohne Berlin	... in Ostdeutschland mit Berlin	... in Ostdeutschland ohne Berlin
Leitung[25]	44	2,23	90,9	6,8	4,5
Abteilungsleitung	184	3,8	87,5	8,7	2,7
Unterabteilungsleitung	375	0,8	89,6	9,6	5,6
Referatsleitung	2.391	2,8	82,1	15,1	8,2
Alle Führungskräfte	2.994	2,2	83,5	13,9	7,5

Quelle: Arbeitsstab des Beauftragten der BReg für Ostdeutschland; Daten auf Basis der Meldungen durch die Behörden.

[23] Führungskräfte aus folgenden Bereichen: 15 Ministerien, Bundeskanzleramt, Bundespresseamt, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Bundespräsidialamt, Deutscher Bundestag, Bundesrat, Bundesverfassungsgericht.

[24] Bundesgerichtshof, Bundesverwaltungsgericht, Bundesfinanzhof, Bundesarbeitsgericht und Bundessozialgericht.

[25] Beamtete Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie vergleichbare Funktionen.

13,9 Prozent der Führungskräfte in obersten Bundesbehörden sind gebürtige Ostdeutsche. Betrachtet man Ostdeutschland ohne Berlin, so liegt der Anteil nur bei 7,5 Prozent. Über alle Führungsebenen hinweg sind Ostdeutsche nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechend vertreten.

*In den höheren Führungsebenen ist die **Unterrepräsentation besonders stark** ausgeprägt.*

So liegt der Anteil Ostdeutscher in den Leitungsebenen bei 6,8 Prozent, ohne Berlin bei 4,5 Prozent. Unter den Unterabteilungsleitungen sind 9,6 Prozent gebürtige Ostdeutsche.

Der höchste Anteil wird mit 15,1 Prozent bei den Referatsleitungen erreicht. Betrachtet man den Anteil ohne gebürtige Berlinerinnen und Berliner, so liegt der Wert bei 8,2 Prozent.

Tabelle 2: Geburtsort der Führungskräfte in oberen Bundesbehörden und Verwaltungen der obersten Bundesgerichte

Oberste Bundesbehörden		**Führungskraft mit Geburtsort ...**			(Anteile in Prozent)
Funktionsebene	Führungskräfte gesamt (absolut)	... im Ausland	... in Westdeutschland ohne Berlin	... in Ostdeutschland mit Berlin	... in Ostdeutschland ohne Berlin
Behördenleitung	74	2,7	93,2	4,1	2,7
Stellv. Behördenleitung	77	2,6	89,6	7,8	3,9
Abteilungsleitung	494	2,8	84,2	13,0	6,9
Alle Führungskräfte	645	2,8	85,9	11,3	6,0

Quelle: Arbeitsstab des Beauftragten der BReg für Ostdeutschland; Daten auf Basis der Meldungen durch die Behörden.

Auch bei den oberen Bundesbehörden sowie in den Verwaltungen der obersten Bundesgerichte zeigen die Daten ein ähnliches Bild.

Ihre Repräsentation liegt im Vergleich zu den obersten Bundesbehörden über alle Ebenen hinweg sogar noch etwa zwei Prozentpunkte darunter. Nur 6 Prozent der Führungskräfte in den oberen Bundesbehörden sind in Ostdeutschland geboren (ohne Berlin). Der Anteil verbessert sich deutlich auf 11,3 Prozent, wenn Berlin hinzugezogen wird. Auch bei den oberen Bundesbehörden nimmt der Anteil der in Ostdeutschland Geborenen in den höheren Funktionsebenen ab. So wurden nur 4,1 Prozent der Behördenleiterinnen und -leiter in Ostdeutschland geboren. Der Anteil unter den Abteilungsleiterinnen und -leitern liegt bei 13 Prozent. Auch bei den oberen Bundesbehörden ist der Anteil der gebürtigen Berlinerinnen und Berliner groß.

Abbildung 1:

*Der **Anteil Ostdeutscher** in Führungspositionen ist **in den höheren Ebenen geringer** als in den unteren.*

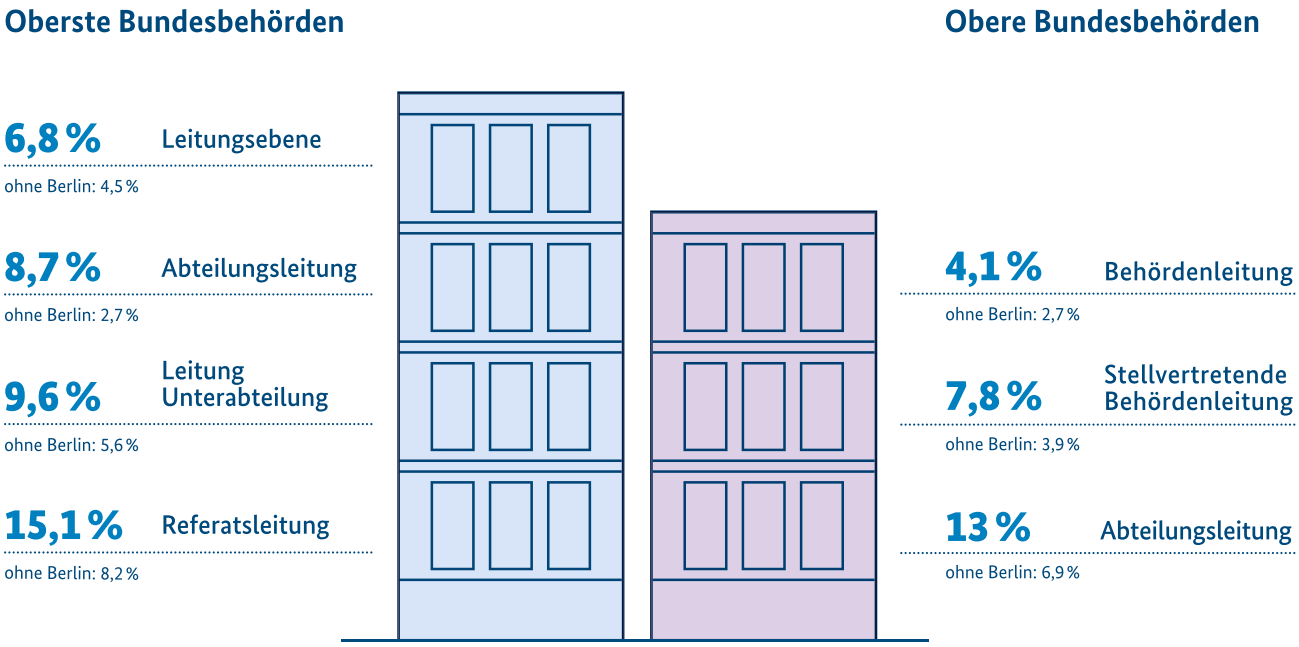


Tabelle 3: Geburtsort der Richterschaft in den obersten Bundesgerichten

Bundesrichterschaft		**Richterinnen und Richter mit landsmannschaftlicher Zugehörigkeit** (Anteile in Prozent)			**Richterinnen und Richter mit Geburtsort ...** (Anteile in Prozent)			
	Richterschaft (absolut)	West-DE ohne Berlin	Ost-DE mit Berlin	Ost-DE ohne Berlin	... im Ausland	... in West-DE ohne Berlin	... in Ost-DE mit Berlin	... in Ost-DE ohne Berlin
Vorsitzende Richterinnen und Richter	45	80,0	20	11,1	0,0	95,6	4,4	2,2
Richterinnen und Richter	291	80,4	19,6	12,7	1,0	91,4	7,6	5,5
Alle Richterinnen und Richter	336	80,4	19,6	12,5	0,9	92,0	7,1	5,1

Quelle: Arbeitsstab des Beauftragten der BReg für Ostdeutschland; Daten auf Basis der Meldungen durch BMJ/BMAS.

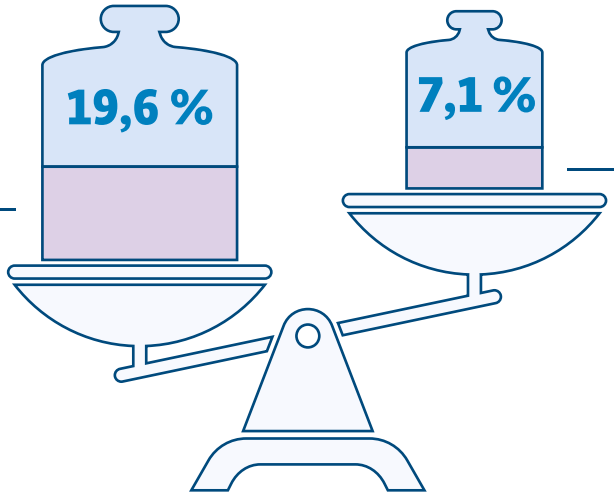
Bei den Bundesrichterinnen und Bundesrichtern wurde neben dem Geburtsort auch die sogenannte „landsmannschaftliche Zugehörigkeit“ erhoben. Bundesrichterinnen und Bundesrichter sind vor ihrer Wahl – in der Regel über einen langen Zeitraum hinweg – in der Justiz eines Bundeslandes tätig gewesen und haben sich dort bewährt und empfohlen. Die daraus abgeleitete Landsmannschaft gibt Auskunft über die Verbundenheit einer Person zu einem Bundesland.

Bei Zugrundelegung der landsmannschaftlichen Zuordnung liegt der Anteil in der Richterschaft bei 19,6 Prozent (Ostdeutschland mit Berlin) bzw. bei 12,5 Prozent (Ostdeutschland ohne Berlin). Zieht man den Geburtsort der Richterinnen und Richter heran, liegt der Anteil der in Ostdeutschland Geborenen bei 5,1 Prozent (ohne Berlin) bzw. 7,1 Prozent (mit Berlin).

Abbildung 2:

*Nur ein **geringer Anteil der Richterschaft** in obersten Bundesgerichten ist **in Ostdeutschland geboren.***

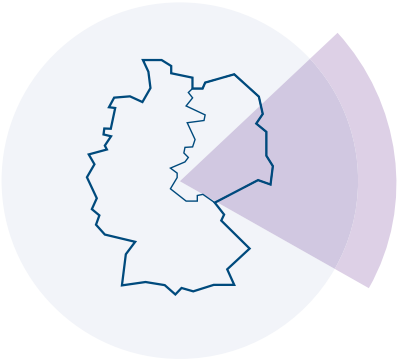
Richterschaft mit **landsmannschaftlicher Zugehörigkeit** zu den ostdeutschen Bundesländern



Richterschaft mit **Geburtsort in Ostdeutschland**

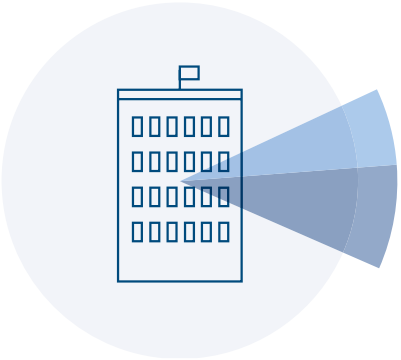
Abbildung 3:

*In den **Führungspositionen** der obersten und oberen Bundesbehörden sind **gebürtige Ostdeutsche unterrepräsentiert.***



≈ 20 %

der Deutschen sind in Ostdeutschland geboren.



13,5 %

gebürtige Ostdeutsche bekleiden Führungspositionen in obersten und oberen Bundesbehörden (490 von 3.639).

6,1 % aus Berlin **7,4 %** ohne Berlin

5.5 Zusammenfassung

Die Datenauswertung macht die Unterrepräsentation von gebürtigen Ostdeutschen in der Bundesverwaltung sichtbar. Gemessen am Referenzrahmen von 18,9 bis 21,5 Prozent sind gebürtige Ostdeutsche über alle Führungsebenen hinweg nicht angemessen vertreten.

Von den insgesamt 3.639 erhobenen Führungspositionen in obersten und oberen Bundesbehörden beträgt der Anteil von Ostdeutschen mit Berlin 13,5 Prozent und ohne Berlin lediglich 7,4 Prozent. Die Unterrepräsentation Ostdeutscher ohne Berlin ist über alle Funktionsebenen hinweg noch deutlicher sichtbar.

Besonders ausgeprägt ist die Unterrepräsentation in den Leitungsebenen. Die Anteile Ostdeutscher erhöhen sich in den unteren Führungsebenen deutlich. Möglicherweise deutet diese Tendenz darauf hin, dass sich die Repräsentation Ostdeutscher auch in den höheren Führungspositionen in den kommenden Jahren verbessern könnte.

Die Richterschaft an den obersten Bundesgerichten zeigt ein differenziertes Bild, wenn die landsmannschaftliche Zugehörigkeit im Vergleich zum Geburtsort betrachtet wird. Nach landsmannschaftlicher Zugehörigkeit beträgt der Anteil 19,6 Prozent. Wird der Geburtsort zugrunde gelegt, so liegt der Anteil lediglich bei 7,1 Prozent.

Gemessen am Referenzrahmen von 18,9 bis 21,5 Prozent sind gebürtige Ostdeutsche über alle Führungsebenen hinweg ***nicht angemessen vertreten.***

Besonders ausgeprägt ist die Unterrepräsentation in den Leitungsebenen. *Die Anteile Ostdeutscher erhöhen sich in den unteren Führungsebenen deutlich.*

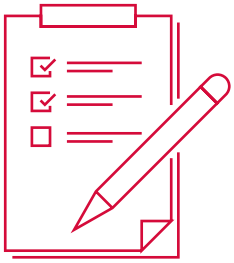
6 Maßnahmen

zur Verbesserung der Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung

Mit dem Bundeskonzept wird erstmals eine systematische Erhebung durchgeführt, um die Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung sichtbar zu machen. Die Datenauswertung verdeutlicht den Handlungsbedarf in der Bundesverwaltung.

Art. 33 Abs. 2 GG gewährleistet gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern. Die Förderung von Vielfalt ist ein fester Bestandteil des Personalmanagements in der Bundesverwaltung.
Die dort verankerten Maßnahmen richten sich grundsätzlich an alle Führungskräfte.

Die Bundesregierung arbeitet gleichzeitig an verschiedenen Vorhaben, die auf eine ***Steigerung der Vielfalt in der Bundesverwaltung*** *abzielen.*



Die Steigerung der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung ist bereits im Bundesgleichstellungsgesetz verankert (gemäß § 1 Abs. 2 Seite 3 BGleiG ist „die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen“). In dieser Legislaturperiode will sie eine ganzheitliche Diversity-Strategie entwickeln, ein Partizipationsgesetz auf den Weg bringen und eine Reform des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes angehen. In diesem Kanon der Vielfalt ist auch das vorliegende Bundeskonzept einzuordnen. Dabei ist darauf zu achten, diese Vorhaben aufeinander abzustimmen, Synergieeffekte zu nutzen und die Interessen unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen ganzheitlich mitzudenken.

Um die Prozesse für mehr Vielfalt erfolgreich zu gestalten, müssen diese durch die jeweilige Behördenleitung unterstützt werden, bei allen Führungskräften auf Akzeptanz stoßen, die unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen selbst mobilisieren und von der gesamten Belegschaft mitgetragen werden.

Bei den folgenden Maßnahmen wird unterschieden zwischen übergeordneten Maßnahmen, die vorrangig die Leitungsebenen adressieren, niedrigschwelligen Maßnahmen, die in den Verantwortungsbereich der Personalverwaltungen fallen, und begleitenden Maßnahmen.

6.1 Übergeordnete Maßnahmen

a) Selbstverpflichtung der Bundesregierung

Die Bundesverwaltung sollte ein Spiegelbild unserer vielfältigen Gesellschaft sein – und damit als Vorbild für andere Bereiche vorangehen –, um das Vertrauen in die Demokratie zu stärken und die Akzeptanz auch für schwierige politische Entscheidungen zu erhöhen. Die Bundesregierung bekräftigt daher ihr Engagement, die Vielfalt in der Bundesverwaltung zu steigern. Ein wichtiges Element ist dabei die Verbesserung der Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen.

Die Hausleitungen der obersten Bundesbehörden sind dabei insbesondere auf jenen Führungsebenen gefordert, bei denen eine Ausnahme von der Stellenausschreibungspflicht nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 Bundeslaufbahnverordnung besteht.

b) Ganzheitliche Diversity-Strategie

Die Bundesregierung wird in dieser Legislaturperiode eine ganzheitliche Diversity-Strategie für die Bundesverwaltung erarbeiten. Diese soll möglichst viele Dimensionen der gesellschaftlichen Vielfalt in der Beschäftigungsstruktur abbilden.

c) Daten kontinuierlich erheben

Die Erhebung von Daten ist Grundlage für die Identifizierung von Handlungsbedarf. Daher wird die Bundesregierung jährlich die Anteile von Führungskräften nach ihrem Geburtsort auswerten, um Veränderungen im Zeitverlauf aufzuzeigen.

Der berufliche Aufstieg in Führungspositionen der Bundesverwaltung setzt üblicherweise eine längere Karriere in der betreffenden Behörde voraus. Eine signifikante Steigerung der Anteile kann daher nur erreicht werden, wenn eine entsprechende Anzahl von in Ostdeutschland Geborenen eine Karriere in der Bundesverwaltung wählt. Ab Juni 2023 erfolgt in den obersten Bundesbehörden daher auch die Erhebung des Geburtsortes potentieller Nachwuchskräfte, sprich von Referentinnen und Referenten.

Zudem sollen weitere Bundeseinrichtungen einbezogen werden, wobei die Regelung des Art. 36 Abs. 1 Satz 2 GG zu berücksichtigen ist.

d) Ansiedlung neuer Bundesbehörden und Forschungseinrichtungen in Ostdeutschland

Mit der Ansiedlung von neuen Bundesbehörden bzw. der Erweiterung von Standorten bereits bestehender Bundesbehörden und -einrichtungen in den ostdeutschen Bundesländern entstehen gut bezahlte Arbeitsplätze mit Karrierechancen. Die dort beschäftigten Personen sollen in der Regel aus dem Lande rekrutiert werden, in dem sie tätig sind (Art. 36 Abs. 1 Satz 2 GG). Diese örtliche Rekrutierung des Personals kann der erste Schritt des beruflichen Aufstiegs in Führungspositionen in der gesamten Bundesverwaltung sein. Die in Ostdeutschland angesiedelten Bundesbehörden und -einrichtungen eröffnen daher für das ansässige Personal Chancen auf Führungspositionen vor Ort und bundesweit.

e) Zusammenarbeit mit den ostdeutschen Landesregierungen ausbauen

In der Riemser Erklärung vom 13. Juni 2022 haben der Bundeskanzler sowie die Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder die Verbesserung

der Repräsentation von Ostdeutschen in Führungs- und Leitungspositionen als eine gemeinsame Aufgabe betont. Es wurde vereinbart, den anstehenden Generationenwechsel in der öffentlichen Verwaltung zum Abbau des Repräsentationsdefizits von Ostdeutschen in Führungspositionen zu nutzen und konkrete Maßnahmen abzustimmen. Die Bundesregierung strebt an, mit den ostdeutschen Ländern zeitnah ein gemeinsames Eckpunktepapier zu erarbeiten.

6.2 Niedrigschwellige Maßnahmen

Mit dem Ziel, zeitnah die Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung zu erhöhen, setzt die Bundesregierung zunächst auf niedrigschwellige Maßnahmen.

Auf der Grundlage des für das Bundeskonzept in den Ressorts und Bundesoberbehörden ermittelten Status quo des Anteils von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung prüfen die für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheiten ihren jeweiligen Handlungsbedarf und setzen entsprechende Maßnahmen in Eigenverantwortung um. Dabei können sie auch andere oder weitere Maßnahmen ergreifen, die sie für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich für förderlich halten. Um Synergieeffekte nutzen zu können, soll ein ressortübergreifender Austausch zu Best Practices implementiert werden.

a) Sensibilität auf allen Hierarchiestufen

Auf allen Hierarchiestufen muss die Sensibilität für die Unterrepräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen vorhanden sein, um die Verbesserung der Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung im Rahmen eines ganzheitlichen Personalmanagements zu verankern. Die Unterrepräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung ist vielen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern möglicherweise gar nicht bewusst. Auch mit Blick auf Bewerbungen Ostdeutscher im Rahmen von Auswahlverfahren für die Neubesetzung von Führungspositionen sind alle Beteiligten weiter zu sensibilisieren,

sodass landesspezifische Kenntnisse als ein weiteres Qualifikationsmerkmal im Sinne der Eignungskriterien des Art. 33 Abs. 2 GG herangezogen werden können.

Der Aspekt der Sensibilisierung ist ein wichtiger Baustein des Bundeskonzepts und seiner Umsetzung. Er wird durch die Schaffung einer fundierten Datengrundlage und den Austausch von Erfahrungen umgesetzt.

b) Auswahlgremien und Auswahl des Bewerberkreises diverser gestalten

Die Besetzung von Personalauswahlgremien sollte im Rahmen der praktischen Möglichkeiten und rechtlichen Vorgaben die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln.

c) Initiative zum Personalaustausch

Der Koalitionsvertrag sieht vor, den Personalaustausch und die Rotation zwischen verschiedenen Behörden, Bund und Ländern sowie zwischen öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft zu fördern und zu vereinfachen. Diese Zielsetzung sollte auch den Austausch von Beschäftigten zwischen Ost- und Westdeutschland berücksichtigen. Ein intensiver Erfahrungsaustausch und die Erprobung des eigenen Personals in anderen Organisationseinheiten lohnen sich für alle Beteiligten. Mit Blick auf den zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte müssen bei entsprechenden Abordnungen die Grundsätze der Freiwilligkeit und Gegenseitigkeit beachtet werden.

d) Auf Führungsrolle vorbereiten

Um mehr geeigneten, leistungsstarken und befähigten Ostdeutschen in der Bundesverwaltung den Weg in Führungspositionen zu ebnen, sollten die potentiellen Nachwuchsführungskräfte für die Übernahme einer Führungsposition gut vorbereitet sein. Zu den Maßnahmen gehören eine gezielte Ansprache, sich auf Führungspositionen zu bewerben, und ggf. das Aufsetzen eines hausinternen oder ressortübergreifenden Mentoring-Programms.

e) Netzwerkbildung ermöglichen und unterstützen

Netzwerke können Ostdeutsche unterstützen, ihre Karriereambitionen offensiv zu artikulieren und Kontakte zu knüpfen. Ein Austausch mit Vorbildern über erfolgreiche Karrierewege in der Bundesverwaltung und auch untereinander stärkt das Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen.

6.3 Begleitende Maßnahmen

Die übergeordneten und niedrigschwelligen Maßnahmen werden durch Forschungsprojekte sowie kommunikative Maßnahmen begleitet, um der weiteren Arbeit am Bundeskonzept zusätzliche Impulse zu geben.

a) Erkenntnisse aus zentraler Beschäftigtenbefragung generieren

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung haben 2019 eine zentrale Beschäftigtenbefragung in der Bundesverwaltung zur kulturellen Vielfalt und Chancengleichheit durchgeführt.[26] 2023 ist eine zweite Erhebung vorgesehen. Daraus sollen auch Erkenntnisse über Karrierechancen von Führungskräften in der Bundesverwaltung gewonnen werden.

b) Systematische Problem- und Ursachenforschung vorantreiben

Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland hat im August 2022 ein mehrjähriges Forschungsprojekt – den sogenannten Elitenmonitor – gestartet. Im Rahmen dieses Vorhabens werden das Ausmaß, die Ursachen und die daraus resultierenden Folgen der Unterrepräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen untersucht und darauf aufbauend konkrete Handlungsempfehlungen für die Bereiche Politik und Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft, Justiz sowie Kultur und Medien erarbeitet. Zwischenergebnisse zur Besetzung von bundesdeutschen Elitepositionen werden jährlich im Bericht des Ostbeauftragten und im Bericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit veröffentlicht. Die aus dem Forschungsvorhaben gewonnenen Erkenntnisse werden auch in die Weiterentwicklung des Bundeskonzeptes einfließen.

c) Kommunikationsmaßnahmen

Die Bundesregierung will mit verschiedenen Kommunikationsmaßnahmen auf die Unterrepräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung aufmerksam machen. Damit soll das Problembewusstsein sowohl innerhalb der Bundesverwaltung als auch außerhalb geschärft werden.

Die Bundesregierung erarbeitet derzeit unter Federführung des Bundesministeriums des Innern und für Heimat eine sogenannte „Dacharbeitgebermarke Bund“, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Die mit der Entwicklung der Arbeitgeber-Dachmarke in Verbindung stehende crossmediale, bundesweite Kampagne adressiert Potential in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen.

[26] Für Personen mit MH: Der „Diversität- und Chancengleichheit“-Survey 2019.

7 Weitere Schritte

Ausblick

Die Bundesregierung will mit dem Bundeskonzept eine Vorreiterrolle einnehmen und damit eine breite gesellschaftliche Diskussion über das Verständnis von Chancengleichheit und Teilhabe Ostdeutscher auch in den Führungspositionen von Wirtschaft und Wissenschaft, Medien und Gesellschaft anstoßen.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die im Bundeskonzept aufgezeigten Maßnahmen zu einer spürbar verbesserten Repräsentation von Ostdeutschen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung führen werden. Dazu wird unter anderem ein Monitoring eingerichtet, um die Entwicklung aufzuzeigen.

Im Rahmen der jährlichen Fortschreibung des Bundeskonzeptes werden weitere Bundeseinrichtungen einbezogen, insbesondere jene, die ihren Sitz in den ostdeutschen Bundesländern haben. Zudem werden 2023 auch die Referentinnen und Referenten der Bundesverwaltung in die Datenerhebung einbezogen.

Über die Ergebnisse berichtet die Bundesregierung jährlich im Rahmen ihres Berichtes zum Stand der deutschen Einheit bzw. im Bericht des Ostbeauftragten.

Zum Ende der Legislaturperiode wird die Bundesregierung eine Zwischenbilanz vorlegen, aus der hervorgeht, inwieweit die hier empfohlenen Maßnahmen zu einer Erhöhung des Anteils von Ostdeutschen in Führungspositionen der Bundesverwaltung beigetragen haben. In Abhängigkeit von dem Ausmaß der Veränderung, den Erkenntnissen aus der Ursachenforschung und den ggf. an anderer Stelle (z. B. ganzheitliche Diversity-Strategie) entwickelten weiteren Maßnahmen wird zu prüfen sein, ob weiterer Handlungsbedarf besteht.

Impressum

Herausgeber
Der Beauftragte der Bundesregierung
für Ostdeutschland
11012 Berlin
www.ostbeauftragter.de
kontaktost@bk.bund.de

Stand
Januar 2023

Gestaltung
Zum goldenen Hirschen Berlin GmbH
10997 Berlin

Druck
MKL Druck GmbH & Co. KG
48346 Ostbevern

Die Publikation als PDF zum Herunterladen unter:
www.ostbeauftragter.de/bundeskonzept

www.ostbeauftragter.de