

Eine Erklärung in zehn Diagrammen: Wo Ostdeutsche gute Chancen auf Führungspositionen haben

Je weiter oben auf die Karriereleiter man schaut, desto weniger Ostdeutsche sind in Sicht. Es gibt jedoch überraschende Ausnahmen.

Von Julius Heinrichs /**Tagesspiegel Plus** 29.02.2024, 11:08 Uhr

<https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/eine-erklarung-in-zehn-diagrammen-wo-ostdeutsche-gute-chancen-auf-fuehrungspositionen-haben-11277421.html>

35 Jahre nach dem Mauerfall muss man feststellen: Je weiter oben auf die Karriereleiter man schaut, desto weniger Ostdeutsche sind in Sicht: 15,6 Prozent der Deutschen stammen aus dem Osten des Landes, aber nur 12,3 Prozent der Führungskräfte.

Liegen die Ost- und Führungskräftequoten in Politik und Verwaltung noch recht nah beieinander, sieht's in Wirtschaft (4,5 Prozent), Justiz (2,1 Prozent) und Militär (0 Prozent!) düster aus.

Grafik

So weit, so bekannt. Alle Jahre wieder kommen immer neue Studien zu diesem Ergebnis, um dann festzustellen: [Es gibt ein Problem](#). Aber woher dieses Problem kommt, weiß keiner so genau.

Liegt's an der Bildung? An Arbeitslosigkeit? An Diskriminierung?

Eine Erklärung geht so: Wer hohe Positionen will, [braucht hohe Bildung](#). Weil in der DDR aber weit weniger Menschen studiert haben als im Westen, erfüllen häufig nur Wessis die Job-Voraussetzungen für Führungspositionen.

Tatsächlich lagen die Studierenden-Quoten in West und Ost einst weit auseinander und befinden sich heute immer noch im Stadium der Annäherung.

Grafik

Andere argumentieren: [Arbeitslosigkeit im Lebenslauf](#) schadet der Karriere. Und weil nach der Wende im Osten mehr Menschen Arbeitslosigkeitserfahrungen sammelten, gibt's dort mehr Menschen, denen die einstige Arbeitslosigkeit den Lebenslauf versaut.

Grafik

Wieder andere argumentieren: Größere Aufstiegschancen gibt's nur in größeren Unternehmen. Die finden sich aber vor allem im Westen. Also könnte die Unternehmensstruktur in ostdeutschen Bundesländern das Problem sein.

Grafik

Und dann gibt's natürlich jene, die sagen: Die Wessis wollen keine Osis haben, [Diskriminierung ist das Problem](#).

So sagt jeder, was er eben will, weil ja keiner weiß, wie's wirklich ist.

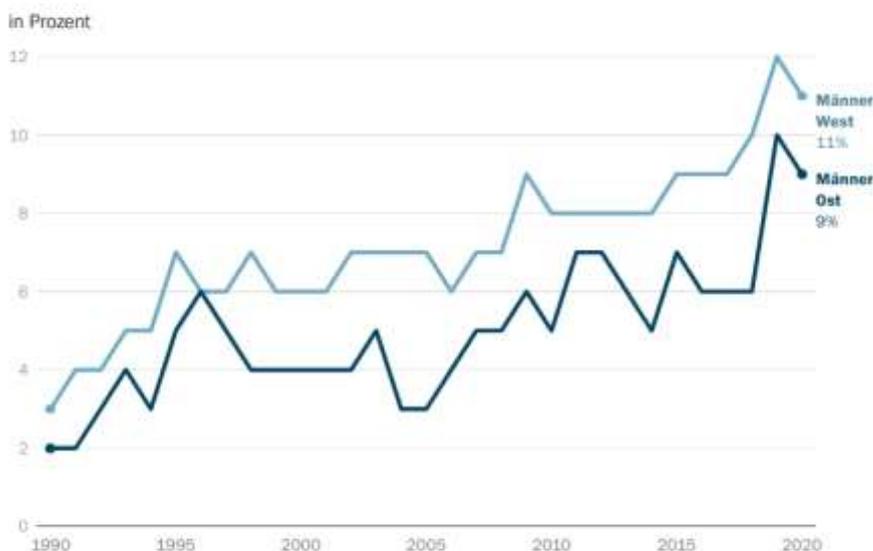
Bis jetzt zumindest.

Denn jetzt hat der Soziologe Jörg Hartmann vom „Research Centre Global Dynamics“ der Uni Leipzig weiteren Mutmaßungen einen Strich durch die Rechnung gemacht. Erstmals zeigt er, wie sich Ungleichheiten in den Chefetagen entwickelt haben – und warum ([Link zur Studie](#)).

Dafür untersuchte er alle Job-Positionen, in denen [Budget- und Personalverantwortung](#) den Großteil der Aufgaben ausmachen oder in denen Führungsaufgaben Teil des Berufs sind – also Geschäftsführer, Personal- oder Produktionsleiter, Richter, Kapitäne und so weiter.

Zunächst zeigen seine Ergebnisse Altbekanntes: Etwa, dass ostdeutsche Männer, egal wann geboren, seltener Führungspositionen einnehmen als westdeutsche.

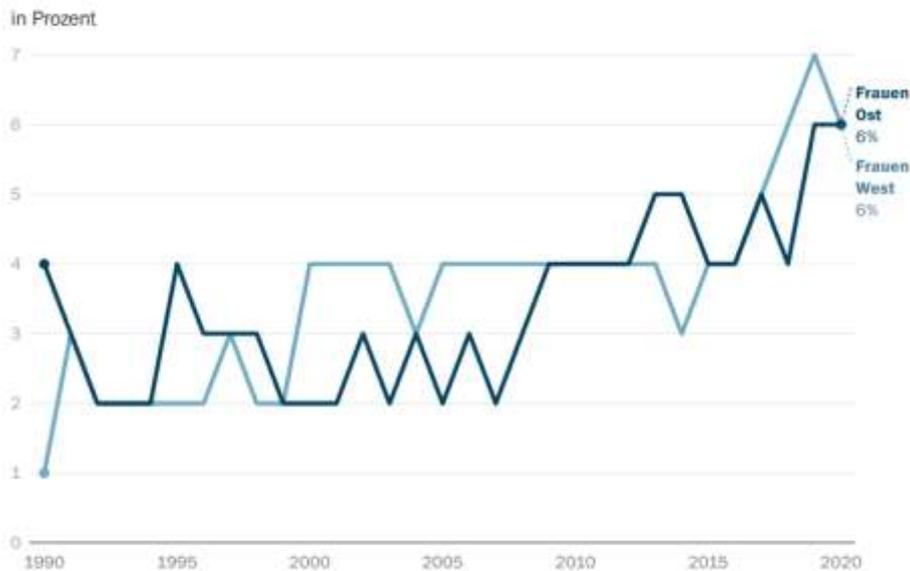
Entwicklung der Führungspositionen der Männer in Ost- und Westdeutschland



Grafik: Tagesspiegel/Rita Böncher • Quelle: Jörg Hartmann, „Gleiche Teilhabe oder dauerhafte Nachteile? Die Chancen von Ostdeutschen auf Führungspositionen“ Zeitschrift für Soziologie, 2024 • [Daten herunterladen](#)

Bei den Frauen indes gab's nach der Wende zunächst mehr Ostdeutsche als Westdeutsche auf der Leitungsebene – dann pendeln sich beide auf gleichem Niveau ein. Der Grund für den Ost-Vorsprung: [Frauen hatten in der DDR](#) eine höhere Bildungsbeteiligung als in der BRD, absolvierten häufiger Ausbildungen, arbeiteten häufiger, kehrten nach Geburten früher wieder in den Beruf zurück und nahmen früher Führungspositionen ein. Umso erstaunlicher ist, wie schnell dieser Vorsprung nach dem Mauerfall wieder verloren ging.

Entwicklung der Führungspositionen der Frauen in Ost- und Westdeutschland



Grafik: Tagesspiegel/Rita Bötscher • Quelle: Jörg Hartmann, "Gleiche Teilhabe oder dauerhafte Nachteile? Die Chancen von Ostdeutschen auf Führungspositionen" Zeitschrift für Soziologie, 2024 • [Daten herunterladen](#)

Immer noch nicht wirklich überraschend. Das ändert sich in dem Moment, in dem der Soziologe Hartmann für unterschiedliche Geburtsjahrgangsguppen die individuelle Chance berechnet, eine Führungsposition einzunehmen. Hier zeigt sich bei den Frauen zunächst erwartungsgemäß eine Angleichung der Chancen nach früherem Ost-Vorteil.

Grafik

Jetzt das Überraschende: Auch bei den Männern gleichen sich die Chancen zwischen West und Ost an. Und zwar so stark, dass es keine belastbaren (signifikanten) Unterschiede mehr gibt.

Grafik

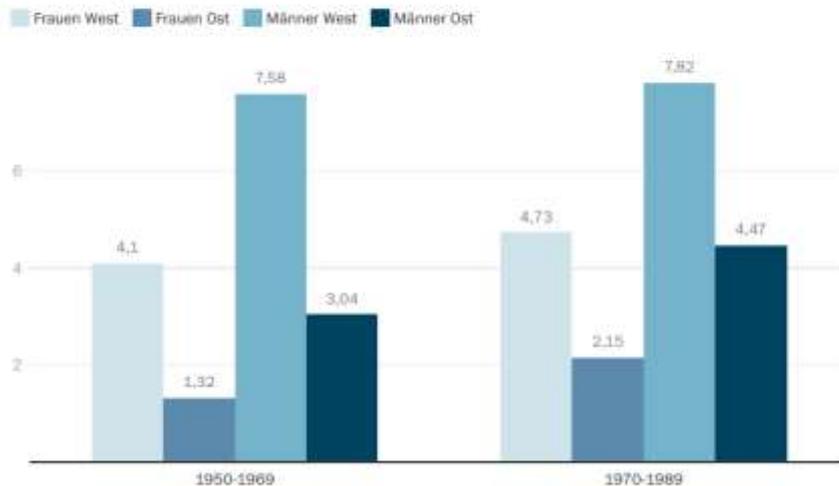
Wie bitte, was? Ostdeutsche [der jüngeren Generation](#) sind gar nicht mehr benachteiligt?

So ist es. Zumindest bezogen auf die gesamte Bundesrepublik. Und bezogen auf Führungspositionen allgemein.

Anders sieht die Situation allerdings aus, werden nur absolute Spitzenpositionen und nur der Osten betrachtet. Hier kommt Hartmann zu dem Ergebnis: Im Osten hatten Westdeutsche nach der Wende bessere Chancen auf Führungspositionen und halten diesen Vorsprung bis heute.

Chancen auf höhere Führungspositionen von Ost- und Westdeutschen

nach Geburtsjahr in Prozent



Grafik: Tagesspiegel/Rita Bötscher • Quelle: Jörg Hartmann, "Gleiche Teilhabe oder dauerhafte Nachteile? Die Chancen von Ostdeutschen auf Führungspositionen" Zeitschrift für Soziologie, 2024 • [Daten herunterladen](#)

Im Westen allerdings nicht.

Das Ergebnis klingt paradox: Ostdeutsche können im Westen [Karriere machen](#) wie Westdeutsche. Aber bei sich daheim, in den ostdeutschen Bundesländern, sind sie massiv benachteiligt.

Die Westdeutschen kamen, um zu bleiben

An Diskriminierung allein kann das aber nicht liegen – sonst wären Ostdeutsche ja auch im Westen schlechter dran. Hartmann zeigt mithilfe mehrerer Modelle zudem, dass sich auch alle übrigen bisher gemutmaßten Ungleichheits-Ursachen ausschließen lassen: Die Akademikerquote hat keinen Einfluss auf die Chance auf Führung, die Arbeitslosigkeit im Lebenslauf nicht, ebensowenig die lokale Unternehmensstruktur.

Damit bleibt nur eine einzige Erklärung übrig.

So verloren nach dem Ende der DDR etliche Ost-Führungskräfte ihren Job. Wie viele, lässt sich nicht genau sagen. Zwar gibt es viel Forschung zu dem Thema, aber kaum belastbare Zahlen. Tendenzen lassen sich aber beschreiben. So zeigt beispielsweise eine Forschungsarbeit von 1996 mit 147 untersuchten Führungskräften, dass nur 18,3 Prozent der Ost-Chefs nach der Wende ihren Job behielten und nur 21,7 Prozent [in den gleichen Beruf bei einem anderen Arbeitgeber wechseln](#) konnten:

Nach der Wende fielen also etliche ostdeutsche Führungskräfte aus, die Positionen wurden mit westdeutschem Personal aufgefüllt. Weil aber Deutschlands Verwaltungen und Unternehmen auf lange Positionsbesetzungen ausgelegt sind, sind diese Westdeutschen gekommen, um zu bleiben. Sie verharr(t)en im System bis zur Rente und schufen Strukturen, die Westdeutsche weiter begünstigen. Anders als die Westdeutschen im Westen – für die Ost und West keine Rolle (mehr) spielt.