

18/2021

DER „MIGRATIONSHINTERGRUND“ UND SEINE FALLSTRICKE

Wie weiter in der interkulturellen
Öffnung des öffentlichen Dienstes
in Deutschland?

AUF EINEN BLICK

Deutschland bekennt sich zur interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes. Bisher wird der Öffnungsgrad mithilfe der Kategorie „Migrationshintergrund“ gemessen. Gleichzeitig wird die Abschaffung dieser Kategorie gefordert und darauf hingewiesen, dass sie nicht geeignet ist, rassistische Diskriminierungen zu bekämpfen. Der Beitrag fasst den Diskussionsstand zusammen und benennt nächste Schritte.

1. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IM NATIONALEN AKTIONSPLAN INTEGRATION

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung auf allen föderalen Ebenen ist seit vielen Jahren ein Thema, substanzielle Fortschritte sind bisher aber nur in beschränktem Umfang erzielt worden (vgl. Baumann et al. 2019). Durch verschiedene Prozesse und politische Entwicklungen gewinnt das Thema derzeit wieder an öffentlicher Wahrnehmung und Aktualität. So wurde im Laufe der 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags (2017–2021) der Nationale Aktionsplan Integration (NAP-I) „Ein Land – viele Chancen“ erarbeitet. Das Themenfeld „Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes“ ist darin enthalten, eine Definition der Zielgruppe, für die sich der öffentliche Dienst öffnen soll, fehlt jedoch. Allerdings findet sich in der Erklärung des Bundes zu den NAP-I-Maßnahmen ein Verweis auf die Unterrepräsentation der „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“¹ in den Institutionen des öffentlichen Dienstes (Die Integrationsbeauftragte 2021). Dies impliziert, dass die Zielgruppe, auf die sich die Maßnahmen beziehen, entlang der Kategorie „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ gedacht wird.

Auch in der Befragung „Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“ wurde 2020 der Anteil der „Beschäftigten mit Migrationshintergrund“ in der Bundes-

verwaltung erhoben (Die Integrationsbeauftragte/BiB 2020). Der NAP-I sieht vor, dass diese Befragung wiederholt und damit zu einem Monitoring-Instrument wird. Bislang fehlen konkrete Zielvorgaben ebenso wie ein Zeitrahmen für die Erreichung eines repräsentativen Anteils der „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ im öffentlichen Dienst – beides würde aber zu einer erfolgreichen Strategie gehören (vgl. ausführlich dazu Nowicka/Will 2021).

2. „PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND“ IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG IN DEUTSCHLAND

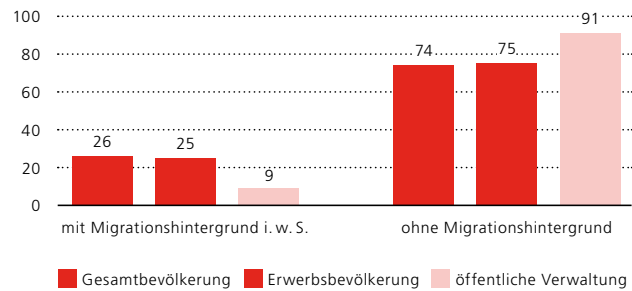
Beim Vergleich der Anzahl der Menschen mit und ohne „Migrationshintergrund“ in der Gesamtbevölkerung, in der Erwerbsbevölkerung und in der öffentlichen Verwaltung² (siehe Abbildung 1) in 2019 wird deutlich, dass Menschen „mit Migrationshintergrund im weiteren Sinn“³ in der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert sind.

Die Kategorie „Migrationshintergrund“ umfasst sowohl Personen mit eigener Einwanderungserfahrung als auch Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Als Annäherung an diese Heterogenität werden Teilpopulationen nach Einwanderung und Staatsangehörigkeit unterschieden (siehe Abbildung 2).

Sowohl Ausländer_innen als auch „Deutsche mit Migrationshintergrund“ werden in der Bundesverwaltung seltener verbeamtet und sind häufiger befristet angestellt, überqualifiziert für ihre Laufbahn und werden seltener befördert (Die Integrationsbeauftragte/BiB 2020: 28). Die Ergebnisse belegen die Repräsentationsdefizite und weisen somit auf

>

Abbildung 1
Anteile 25- bis 65-Jähriger an der Gesamt- und Erwerbsbevölkerung sowie in der öffentlichen Verwaltung nach Migrationshintergrund, 2019



Quelle: Mikrozensus 2019, Auswertung: Statistisches Bundesamt, Darstellung Autorinnen.

Diskriminierungen hin. Sie können Letztere aber nicht belegen, da hierfür kontrollierte Teststudien nötig wären.

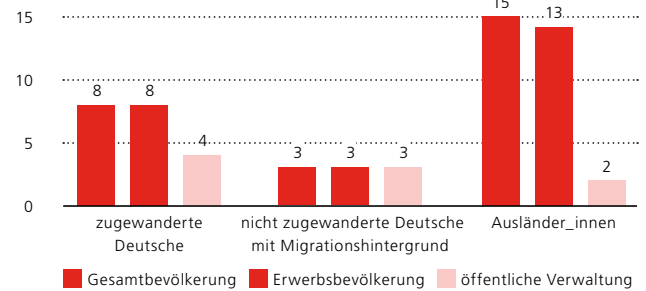
3. AKTUELLE DISKUSSIONEN ÜBER DIE KATEGORIE „MIGRATIONSHINTERGRUND“

Dabei ist die zur Messung von Repräsentanz verwendete Kategorie „Migrationshintergrund“ zunehmend umstritten. Auch ist unklar, ob sie von der Mehrheit der mit dieser Kategorie beschriebenen Menschen akzeptiert wird. Eine neuere Erhebung zeigt, dass gerade in Deutschland geborene „Personen mit Migrationshintergrund“ und Menschen mit doppelter Staatsangehörigkeit sie nicht zur Selbstbeschreibung nutzen (LHM/SIM 2021). Das wird zum Problem, wenn Menschen „mit Migrationshintergrund“ in Stellenausschreibungen zur Bewerbung aufgefordert werden, sich aber gegebenenfalls nicht angesprochen fühlen.

Kürzlich forderte die Unabhängige Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit (2021: 218–227) die Kategorie „Migrationshintergrund“ nicht mehr zu verwenden. Sie empfiehlt zukünftig von „Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen“ zu sprechen. Diese neue Kategorie soll anhand der Einwanderungserfahrung abgegrenzt werden – und nicht mehr anhand der deutschen Staatsangehörigkeit durch Geburt. Ferner sollen nur Nachkommen mit zwei eingewanderten Elternteilen in die Kategorie gezählt werden. Damit wird sich die Zahl der Menschen „mit Migrationshintergrund“, „Eingewanderten und (direkte) Nachkommen“ um ca. drei Millionen reduzieren.

Das Bundesland Berlin hingegen strebt derzeit an, die Zielgruppendefinition um „rassistisch Diskriminierte“ in seinem Partizipationsgesetz zu erweitern (Die Berliner Integrationsbeauftragte 2021: Punkt 7). Diese Entscheidung ist durch die Beobachtung motiviert, dass „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ (§1 AGG), nicht zwingend mit einer eigenen Einwanderung oder der der Eltern einhergeht. Viele von Rassismus Betroffene (das heißt als asiatisch, jüdisch, muslimisch, Schwarz, Sinti_ zze oder Rrom_ nja wahrgenommene Menschen) leben seit Generationen mit deutscher Staatsangehörigkeit in Deutschland und werden durch „Migrationshintergrund“ nicht erfasst. Einige Eingewanderte hingegen erleben im Alltag – und möglicherweise auch in

Abbildung 2
Anteile 25- bis 65-Jähriger an der Gesamt- und Erwerbsbevölkerung sowie in der öffentlichen Verwaltung nach Migrationsstatus, 2019



Quelle: Mikrozensus 2019, Auswertung: Statistisches Bundesamt, Darstellung Autorinnen.

Einstellungs- oder Beförderungsgesprächen in der öffentlichen Verwaltung – keine „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“, weil sie nicht als „anders“ wahrgenommen werden (Ahyoud et al. 2018). „Einwanderung“ und „Rassifizierung“⁴ besitzen Schnittmengen, sind aber nicht deckungsgleich. Die Frage ist nunmehr, soll die Kategorie „Migrationshintergrund“ eingeschränkt oder erweitert werden?

4. KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN

Mit der wachsenden Zahl „Einheimischer mit Migrationshintergrund“ (Canan 2015) wird sich die Schnittmenge von „Einwanderung“ und „Rassifizierung“ verringern. Menschen, die von Rassismus betroffen sind, werden nicht mehr über Informationen zu ihren Eltern in Statistiken sichtbar sein. Deshalb müssen sowohl Daten zu Einwanderung erhoben werden als auch Daten zu Rassifizierungen. Letzteres wird von der Zivilgesellschaft gefordert mit Hinweis auf die internationalen und europäischen Verpflichtungen, die Deutschland in Bezug auf die Durchsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen hat. Wenn Gleichstellung erreicht werden soll, dann kann Diskriminierung nicht nur anhand ausgewählter, verfügbarer Daten sichtbar gemacht werden, sondern muss alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Kriterien enthalten, also auch „rassistische Zuschreibungen“ und „ethnische Herkunft“. Keine Daten zu erheben, baut Rassismus nicht ab, wie das Beispiel Frankreichs eindrücklich zeigt (vgl. Simon 2015).

Um zu bestimmen, ob eine Teilpopulation ihrem Anteil in der Gesamtbevölkerung angemessen in einer Institution (z. B. in den Institutionen der öffentlichen Verwaltung) repräsentiert ist, bedarf es vergleichbarer Daten auf beiden Ebenen (vgl. Nowicka/Will 2021). Hierzu steht im Moment nur die Kategorie „Migrationshintergrund“ zur Verfügung. Ob Bevölkerungsteile im öffentlichen Dienst unterrepräsentiert sind, weil sie eingewandert oder Nachkommen von Eingewanderten sind, eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder aufgrund von Rassifizierungen Benachteiligungen erfahren und wie diese Sachverhalte gegebenenfalls zusammenhängen, ist mit der Kategorie „Migrationshintergrund“ nicht zu ermitteln. Dabei sind die statistisch beobachtbaren Unterschiede

kein Beweis für die Ursächlichkeit von Rassifizierungen oder benachteiligenden Auswirkungen von Einwanderung. Sie sind nur ein wichtiges Indiz. Experimentell angelegte Studien können allerdings Diskriminierungen rassifizierter Bewerber_innen auf dem Arbeitsmarkt nachweisen (Koopmans et al. 2018).

Eine Unterscheidung nach „Migrationshintergrund“ ist somit kein Ersatz für Daten, die Rassifizierungen sichtbar machen. Wenn die interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes allein an der Kategorie „Migrationshintergrund“ ausgerichtet wird, bleiben Benachteiligungen aufgrund von Rassifizierungen unsichtbar. Die Debatte um die Novelle des Partizipationsgesetzes in Berlin illustriert das derzeitige Dilemma: Obwohl der Begriff „Migrationshintergrund“ als ausgrenzend wahrgenommen wird und die Kategorie nicht alle „rassistisch Diskriminierten“ enthält, soll er weiterhin als Annäherung an die Zielgruppe genutzt werden. Als Begründung wird angeführt, dass es einer „handhabbare Vergleichsgruppe“ für die Festlegung von Referenzwerten bedarf (Liebscher 2019: 50f.). Zudem beruht die Einteilung in „Personen mit und ohne Migrationshintergrund“ auf „nachvollziehbaren und potentiell überprüfbaren Daten“ (Die Berliner Integrationsbeauftragte 2021: Punkt 8), was für Personalfördermaßnahmen im öffentlichen Dienst von Bedeutung ist.

5. NÄCHSTE SCHRITTE

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein „sowohl als auch“ die nächsten Schritte bestimmen muss: „Migrationshintergrund“ oder Ableitungen müssen vorerst weiter genutzt, aber reformiert werden, *gleichzeitig* müssen Erfassungs- und Fördermöglichkeiten für Betroffene von Rassismus etabliert werden. Folgende Überlegungen sollten Berücksichtigung finden:

1. **Klärung der Vereinbarkeit von Zielvorgaben und positiven Maßnahmen im öffentlichen Dienst mit der Maßgabe der Einstellung nach „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ (Art. 33 Abs. 2 GG):** Bislang sind die Möglichkeiten der gezielten Förderung unter Zuhilfenahme der Kategorie „Migrationshintergrund“ unklar und behindern strategische Personalmaßnahmen.
 2. **Abgrenzung von „Migrationshintergrund“/„Eingewanderte und ihre direkten Nachkommen“ anhand von Einwanderung:** Einwanderung (und nicht Staatsangehörigkeit bei Geburt) sollte genutzt und neben der aktuellen Staatsangehörigkeit ausgewiesen werden. Hierbei muss eine praktikable Erfassung für Personalverantwortliche mitgedacht werden, um die Kategorie auch in Verwaltungen anwenden zu können.
 3. **Die (direkten) Nachkommen Eingewanderter sollten nur behelfsweise berücksichtigt werden, solange es noch keine Erfassung von rassistischer Zuschreibung gibt:** Durch den Verweis auf ihre Abstammung von Eingewanderten werden sie automatisch aus einem bedingungslosen am Grundgesetz orientierten Deutschsein ausgeschlossen. Nachkommen von Eingewanderten sind gegebenenfalls mit Rassifizierungen und Fragen der Zugehörigkeit, aber nicht mit direkten Folgen der Einwanderung konfrontiert. Wenn die Einwanderungserfahrung der Eltern auf sie übertragen wird, unterstützt dies kulturrassistische Argumentationen, weil Kultur scheinbar nicht abgelegt werden kann. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist ein inklusives Verständnis notwendig, das (spätestens!) die Nachkommen Eingewanderter bedingungslos in die Wir-Gruppe einschließt, wenn Deutschland sein Bekenntnis als Einwanderungsland ernst meint.
 4. **Herkunft breiter denken:** Sollten die Nachkommen Eingewanderter vorerst in (Integrations-)Monitorings betrachtet und damit ihre Herkunft in den Vordergrund gerückt werden, so sollte auch das Partizipationsniveau weiterer aufgrund der Herkunft potenziell benachteiligter Gruppen berücksichtigt werden. Das sind z. B. Menschen mit niedrigem sozioökonomischem Status (soziale Herkunft) oder Menschen mit ostdeutscher Sozialisation/Herkunft. Ein solches Integrationsmonitoring könnte dann zu einem Antidiskriminierungsmonitoring mit der Betrachtung weiterer Benachteiligungsfacetten ausgebaut werden (vgl. Subgroup on Equality Data 2018).
- Entwicklung neuer Kategorien für Betroffene von „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ (§1 AGG):** In eine derartige Datenerhebung würden automatisch auch Möglichkeiten zur Angabe einer Zugehörigkeit zu (anerkannten) ethnischen Minderheiten fallen. Sie unterliegt strengen Datenschutzvorschriften und muss auf Selbstauskünften beruhen. Hierzu sind bereits Kernprinzipien für die Datenerhebung und -verwendung erarbeitet (LHM 2019: 6). Zielführend scheint zusätzlich die Erfassung von selbst wahrgenommenen Fremdzuschreibungen – da es für das Diskriminierungsgeschehen nicht relevant ist, wie sich eine Person selbst definiert, sondern wie sie von anderen kategorisiert wird. Rassifizierung beruht auf Fremdzuschreibungen. Erste Erfahrungen mit derartigen Fragen existieren bereits und sind erfolgversprechend (Baumann et al. 2018: 79ff.; Aikins et al. 2018; Abdul-Rahman et al. 2020: 17f.). Nun gilt es, sie systematisch konsultativ mit Interessensvertretungen weiterzuentwickeln.
5. **Schaffung von Fördermöglichkeiten auch ohne prüfbare Sachverhalte:** Angaben, die auf Selbstauskünften basieren, dürfen nicht überprüft werden und werden nie überprüfbar sein wie ein Grad der Behinderung, eine Staatsangehörigkeit, der Geburtsstaat oder der Geschlechtseintrag im Personenstandsregister. Dennoch sind Benachteiligungen aufgrund rassifizierter Merkmale wie Namen oder das Aussehen real, wie Studien für die Bereiche Wohnen (Horr et al. 2018), Bildung (BIM/SVR-FB 2017) und Arbeitsmarkt (Koopmans et al. 2018) zeigen. Eine ernstgemeinte Öffnung des öffentlichen Dienstes muss Wege finden, entsprechende Selbstauskünfte in Auswahl- und Karriereförderungsverfahren zu berücksichtigen. Verwaltungen werden auf lange Sicht weniger durch missbräuchliche Angaben geschädigt als durch existierende Repräsentanzlücken.

Anmerkungen

- 1** – Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes hat eine Person einen „Migrationshintergrund“, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde (Statistisches Bundesamt 2021: 5).
- 2** – Die öffentliche Verwaltung ist Teil des öffentlichen Dienstes. Für die Auswertungen wurden nur Personen berücksichtigt, die selbst angaben, im öffentlichen Dienst zu arbeiten und die im Teilbereich „öffentliche Verwaltung, Verteidigung und öffentliche Sicherheit“ tätig sind (vgl. Ette et al. 2016: 29, Fußnote 22).
- 3** – Die Unterscheidung in „Migrationshintergrund im engeren Sinn“ und „Migrationshintergrund im weiteren Sinn“ hat mit der Verfügbarkeit von Daten über die Eltern zu tun. Die Daten für den „engeren Sinn“ liegen über den Haushaltskontext vor, das heißt die Angaben der Eltern im Haushalt zu sich selbst werden für die Zuordnung der Kinder genutzt. Die Daten für den „weiteren Sinn“ werden bei den Befragten erhoben, das heißt die Befragten müssen Auskünfte zur Staatsangehörigkeit und dem Geburtsland ihrer Eltern geben (vgl. Statistisches Bundesamt 2021: 4f.).
- 4** – Rassifizierung beruht auf einer Zuschreibung von Gruppeneigenschaften. Die Zugehörigkeit zu rassifizierten Gruppen kann sowohl über körperliche Merkmale (Hautfarbe, Haarstruktur, Augenformen u. ä.), kulturelle Merkmale (Sprache, Religion, Geschichte, Kleidungsstil usw.) oder Abstammung hergeleitet werden kann (Auma 2018). Rassifizierung entsteht aus wiederholten sozialen Interaktionen, in der die genannten Merkmale mit einer (ab)wertenden Bedeutung versehen sind (ebd.). Rassifizierungen können nur mit statistischen Kategorien gemessen und perspektivisch abgebaut werden, die überwunden werden sollen (Supik 2014). Aus der üblichen Erfassung von Vorurteilen in der Bevölkerung lassen sich keine am Individuum ansetzenden (positiven) Maßnahmen ableiten.

Autorinnen

Dr. Anne-Kathrin Will ist Europäische Ethnologin und Kulturwissenschaftlerin. Sie forscht an der Humboldt-Universität zu Berlin über die Kategorie „Migrationshintergrund“.

Prof. Dr. Magdalena Nowicka ist Soziologin und leitet die Abteilung Integration am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) in Berlin.

Literaturverzeichnis

- Abdul-Rahman, Laila; Espín Grau, Hannah; Klaus, Luise; Singelstein, Tobias 2020: Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübungen, Bochum.
- Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne 2018: Wer nicht gezählt wird, zählt nicht: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung, Citizens for Europe, https://www.kiwit.org/media/material-downloads/antidiskriminierungs-_gleichstellungsdaten_-_einfuehrung.pdf (5.5.2021).
- Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne 2018: Diversität in öffentlichen Einrichtungen: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis, Citizens for Europe, Berlin.
- Auma, Maisha Maureen 2018: Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis, IDA, <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-FÜR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf> (5.5.2021).
- Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera; Supik, Linda 2018: Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitter, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka, Magdalena; Will, Anne-Kathrin 2019: Ein Zeitfenster für Vielfalt: Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, unter Mitarbeit von Dorothea Rausch, Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf> (5.5.2021).
- BIM (Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung)/Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-FB) 2017: Vielfalt im Klassenzimmer: Wie Lehrkräfte gute Leistung fördern können, Berlin.
- Canan, Coşkun 2015: Identitätsstatus von Einheimischen mit Migrationshintergrund: Neue styles?, Wiesbaden.

Die Berliner Integrationsbeauftragte 2021: FAQs: Fragen und Antworten zur Novelle des PartIntG, Berlin.

Die Integrationsbeauftragte 2021: Nationaler Aktionsplan Integration (NAP-I) Phase V „Zusammenhalt: Zusammenhalt stärken –Zukunft gestalten“, Erklärung des Bundes, Berlin.

Die Integrationsbeauftragte/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) 2020: Kulturelle Vielfalt und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, Berlin.

Ette, Andreas; Stedtfeld, Susanne; Sulak, Harun; Brückner, Gunter 2016: Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Berlin.

Fachkommission Integrationsfähigkeit 2021: Abschlussbericht der Fachkommission Integrationsfähigkeit, Berlin.

Horr, Andreas; Hunkler, Christian; Kroneberg, Clemens 2018: Ethnic Discrimination in the German Housing Market, in: Zeitschrift für Soziologie 47 (2), S. 134–146.

Koopmans, Ruud; Veit, Susanne; Yemane, Ruta 2018: Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Landeshauptstadt München (LHM) 2019: Daten für die vielfältige Gesellschaft: Wie wir künftig Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erfassen können, München.

Landeshauptstadt München (LHM)/ Sozialwissenschaftliches Institut München (SIM) 2021: Selbstbeschreibung vs. „Migrationshintergrund“, München.

Liebscher, Doris 2019: Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin, Rechtswissenschaftliches Gutachten, Berlin.

Nowicka, Magdalena; Will, Anne-Kathrin: Repräsentativität in der Öffentlichen Verwaltung. Was kann Deutschland von anderen Ländern lernen? WISO Direkt 19/2021, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Simon, Patrick 2015: The Choice of Ignorance: The Debate on Ethnic and Racial Statistics in France, in: French Politics, Culture & Society 26 (1), S. 7–31.

Statistisches Bundesamt 2021: Bevölkerung mit Migrationshintergrund: Ergebnisse des Mikrozensus 2019, Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden.

Subgroup on Equality Data 2018: Guidelines on Improving the Collection and Use of Equality Data, European Commission, Brüssel.

Supik, Linda 2014: Statistik und Rassismus, Frankfurt.

Impressum

© 2021

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn, Fax 0228 883 9202, 030 26935 9229,
www.fes.de/wiso

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:
Susan Javad, Abteilung Analyse, Planung und Beratung.
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.
Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

ISBN: 978-3-96250-896-8