



Vorlage für die Sitzung des Senats am 11.11.2014

„Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund“

Ergebnisberichte zu den Beschäftigtenbefragungen

A. Problem

Das Land Bremen verfolgt das Ziel, dass sich die kulturelle Vielfalt Bremens auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes widerspiegeln sollte. Daher gilt es, Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe und Gestaltung eines beruflichen Werdegangs im öffentlichen Dienst zu ermöglichen und zum Ausdruck zu bringen, dass die gesellschaftliche Vielfalt auch gewünscht und bereichernd ist.

Bisher gab es allerdings keine quantitativen Erkenntnisse, wie hoch der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst des Landes Bremens tatsächlich ist.

B. Lösung

Mit Beschluss vom 30.04.2013 ist die Senatorin für Finanzen vom Senat beauftragt worden, eine freiwillige und anonyme Beschäftigtenbefragung zur Bremischen Beschäftigtenstruktur und zur Ermittlung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durchzuführen.

Die Stadtverordnetenversammlung Bremerhavens hat am 25.04.2013 das „1. Bremerhavener Integrationskonzept, Vielfalt und Chancengleichheit – Bremerhaven zeigt Flagge“ beschlossen. Eines der sechs zentralen Handlungsfelder des Konzepts ist die Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes, die eine Ist-Stands-Analyse der Magistratsbeschäftigten mit Migrationshintergrund als Leitprojekt vorsah. Mit einer erstmaligen flächendeckenden Erhebung der erforderlichen Daten sollte eine Datenbasis hierfür geschaffen werden.

Beide Beschäftigtenbefragungen wurden zur gleichen Zeit und unter Verwendung eines nahezu deckungsgleichen Fragebogens durchgeführt.

Die Ergebnisse der Befragungen werden mit den beigefügten Berichten vorgelegt (Anlagen).

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Keine finanziellen Auswirkungen. Zum Gender-Aspekt werden umfangreiche Datenanalysen durchgeführt.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Senatsvorlage wurde mit allen Ressorts (der Senatorin für Bildung und Wissenschaft, dem Senator für Inneres und Sport, dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, dem Senator für Justiz und Verfassung, dem Senator für Umwelt, Bau und Verkehr, dem Senator für Gesundheit, dem Senator für Kultur, der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen, der Senatorin für Finanzen), der Senatskanzlei, der Bevollmächtigten der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa, der Bürgerschaft, der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und dem Magistrat der Stadt Bremerhaven abgestimmt.

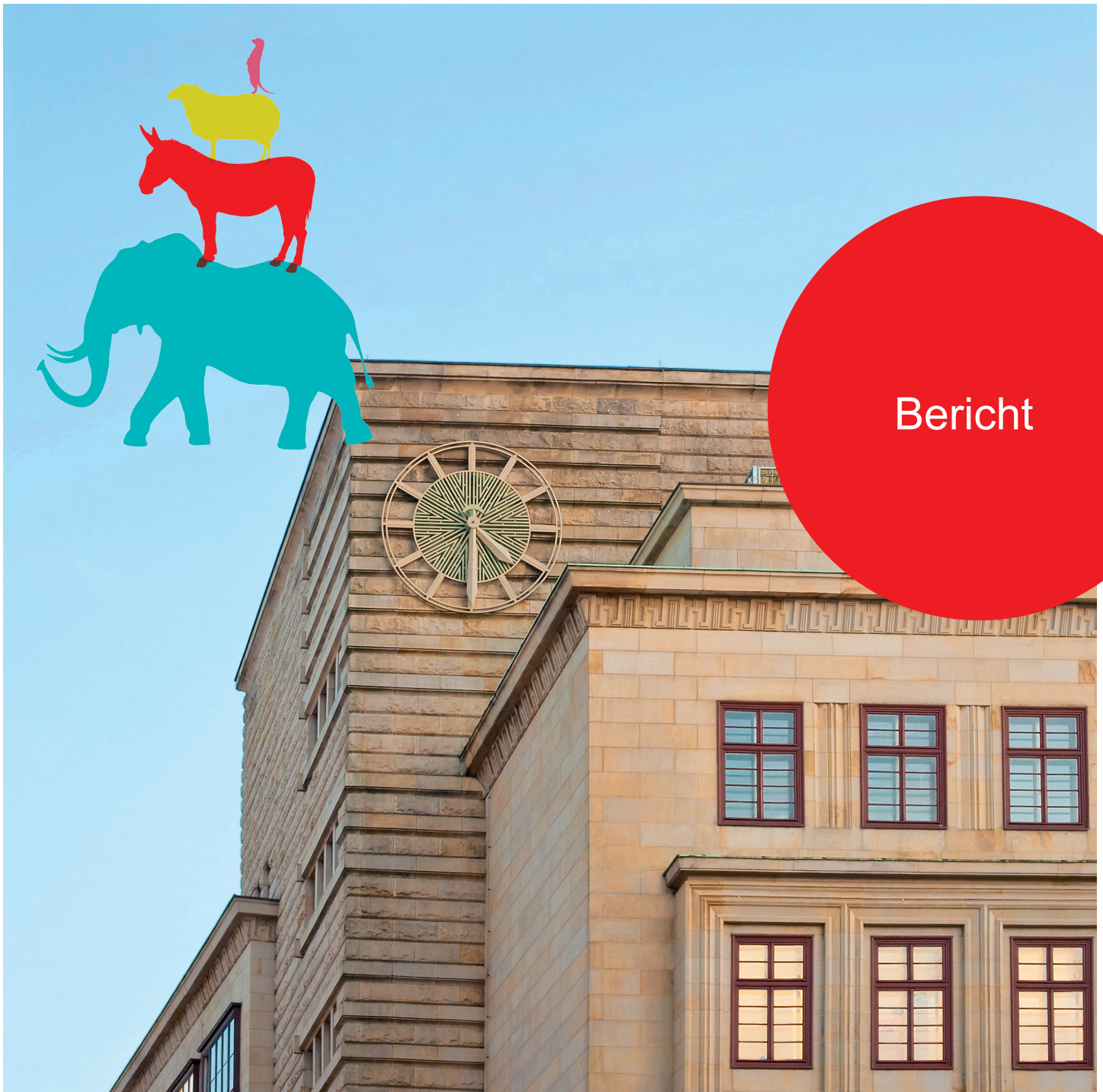
Die Interessenvertretungen sind vorab über die Ergebnisse in Kenntnis gesetzt worden.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Die Senatsvorlage ist dazu geeignet, nach Beschlussfassung über das zentrale elektronische Informationsregister veröffentlicht zu werden.

G. Beschluss

1. Der Senat nimmt entsprechend der Vorlage 1796/18 den Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung „Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund“ zur Kenntnis und bittet die Senatorin für Finanzen, die sich aus dem Bericht ergebenden offenen Fragestellungen zu klären sowie Anhaltspunkte für mögliche strukturelle Ungleichbehandlungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu überprüfen.
2. Der Senat nimmt den Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung zum Migrationshintergrund beim Magistrat der Stadt Bremerhaven zur Kenntnis.
3. Der Senat bittet die Senatorin für Finanzen, die Ergebnisberichte der Beschäftigtenbefragungen an die zuständigen Ausschüsse der Bremischen Bürgerschaft zur Kenntnis weiterzuleiten.



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund

Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung

Impressum

Herausgeberin:

Die Senatorin für Finanzen
Referat 32 – Personalcontrolling und IT im Personalmanagement
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:

Thorsten Sommer, Tel.: 0421 / 361 10173, Email: Jens-Thorsten.Sommer@finanzen.bremen.de
Dr. Doris Krause-Nicolai, Tel.: 0421 / 361 90412, Email: Doris.Krause-Nicolai@finanzen.bremen.de

Druck:

Hausdruckerei, Die Senatorin für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Dieser Bericht steht im Internet unter www.finanzen.bremen.de/info/personalcontrollingberichte
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: November 2014

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Zusammenfassung der Ergebnisse und personalpolitische Schlussfolgerungen	7
	2.1 Zusammenfassende Ergebnisse der Befragung	7
	2.2 Personalpolitische Schlussfolgerungen	12
3	Detaillierte Ergebnisse der Erhebung	17
	3.1 Beschäftigte mit Migrationshintergrund.....	17
	3.1.1 Differenzierungen nach Geschlecht.....	20
	3.1.2 Beschäftigte nach Migrationsstatus und Alter	20
	3.1.3 Ressortzugehörigkeit.....	22
	3.1.4 Bildungsstand.....	23
	3.1.5 Beschäftigungsumfang	26
	3.1.6 Berufs-, Laufbahn- und Entgeltgruppen.....	28
	3.1.7 Führungsverantwortung.....	33
	3.1.8 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Geburtsländern.....	35
	3.1.9 Welche Themen sollten zukünftig noch vertieft werden?	36
4	Methodisches Vorgehen und Durchführung der Erhebung	39
	4.1 Entwicklung des Fragebogens.....	39
	4.2 Durchführung der Erhebung	40
	4.3 Information und Kommunikation	41
	4.4 Rücklauf und Beteiligung.....	42
	4.5 Beurteilung der Rückläufe	42
5	Anlagen	45

Verzeichnis der Schaubilder

Abbildung 1: Migrationshintergrund und Staatsangehörigkeit	17
Abbildung 2: Migrationshintergrund, Staatsangehörigkeit, Geschlecht	18
Abbildung 3: Bedingungen für den Migrationshintergrund	18
Abbildung 4: Bedingungen für den Migrationshintergrund und Geschlecht.....	19
Abbildung 5: Zuzug in die Bundesrepublik Deutschland	19
Abbildung 6: Zuzug in die Bundesrepublik Deutschland und Geschlecht.....	20
Abbildung 7: Migrationshintergrund und Alter	21
Abbildung 8: Migrationshintergrund, Alter und Geschlecht	21
Abbildung 9: Ressortzugehörigkeit und Migrationshintergrund	22
Abbildung 10: Ressortzugehörigkeit, Migrationshintergrund und Geschlecht	23
Abbildung 11: Schulabschluss und Migrationshintergrund.....	24
Abbildung 12: Schulabschluss, Migrationshintergrund und Geschlecht.....	24
Abbildung 13: Ausbildungs- beziehungsweise Studienabschluss und Migrationshintergrund ...	25
Abbildung 14: Ausbildungs- beziehungsweise Studienabschluss, Migrationshintergrund und Geschlecht.....	26
Abbildung 15: Arbeitsumfang und Migrationshintergrund	26
Abbildung 16: Arbeitsumfang, Migrationshintergrund und Geschlecht.....	27
Abbildung 17: Befristete und unbefristete Tätigkeit und Migrationshintergrund.....	27
Abbildung 18: Befristete und unbefristete Tätigkeit, Migrationshintergrund und Geschlecht	28
Abbildung 19: Berufsgruppen: Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte und Migrationshintergrund	29
Abbildung 20: Berufsgruppen: Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Migrationshintergrund und Geschlecht	30
Abbildung 21: Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte) und Migrationshintergrund	30
Abbildung 22: Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte), Migrationshintergrund und Geschlecht	31
Abbildung 23: Entgeltgruppen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und Migrationshintergrund	32
Abbildung 24: Entgeltgruppen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), Migrationshintergrund und Geschlecht	33
Abbildung 25: Führungsverantwortung und Migrationshintergrund	33
Abbildung 26: Führungsverantwortung und Migrationshintergrund	34
Abbildung 27: Führungsverantwortung, Migrationshintergrund und Geschlecht	35
Abbildung 28: Geburtsländer der Beschäftigten mit Migrationshintergrund.....	35
Abbildung 29: Zukünftige Themenfelder	36
Abbildung 30: Zukünftige Themenfelder, Migrationshintergrund und Geschlecht	37
Abbildung 31: Rücklauf nach Kalenderwochen	42

1 Einleitung

Das Land Bremen verfolgt das Ziel, dass sich die kulturelle Vielfalt Bremens auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes widerspiegeln solle. Daher gilt es, Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe und Gestaltung eines beruflichen Werdegangs im öffentlichen Dienst zu ermöglichen und zum Ausdruck zu bringen, dass die gesellschaftliche Vielfalt auch in der Verwaltung gewünscht und bereichernd ist. Um die Teilhabe und die Zugänglichkeit der öffentlichen Dienstleistungen für alle Bremerinnen und Bremer sicherzustellen, will Bremen die Perspektivenvielfalt auch in seinen Strategien und Aufgabenplanungen berücksichtigen.

Die Senatorin für Finanzen ist vom Senat der Freien Hansestadt Bremen beauftragt worden, eine freiwillige und anonyme Beschäftigtenbefragung zur Bremischen Beschäftigtenstruktur und zur Ermittlung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durchzuführen.

Mit der Beschäftigtenbefragung sollten erstmals Daten über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst erhoben werden, da bisher nur Aussagen über die Staatsangehörigkeit der Beschäftigten getroffen werden konnten. Neben dem zentralen Interesse, den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund zu ermitteln, besteht ein großes Erkenntnisinteresse darin, in welchen Bereichen und in welchen Laufbahnbeziehungsweise Entgeltgruppen et cetera die Beschäftigten mit Migrationshintergrund tätig sind.

Im Folgenden werden zunächst die zusammenfassenden Ergebnisse und die personalpolitischen Schlussfolgerungen vorgestellt. Die Darstellung der detaillierten Analyse in Bezug auf den Migrationshintergrund und eine geschlechtsbezogene Perspektive sowie die Ergebnisse der Erhebung finden sich im Anschluss. Die Ausführungen zum methodischen Vorgehen und zur Durchführung der Erhebung runden den Bericht ab.

2 Zusammenfassung der Ergebnisse und personalpolitische Schlussfolgerungen

Bremens politische Intention ist, dass sich die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft auch in der Beschäftigtenstruktur des öffentlichen Dienstes widerspiegeln soll. Um aussagefähige Daten über die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund zu bekommen, hat die Senatorin für Finanzen im Sommer 2013 eine freiwillige und anonyme Befragung unter den Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen durchgeführt.

2.1 Zusammenfassende Ergebnisse der Befragung

Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung im Überblick:

- **Beteiligung und Rücklaufquote:**

Insgesamt wurden 27.678 Beschäftigte in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen wie Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts angeschrieben. An der Beschäftigtenbefragung zur Erhebung des Migrationshintergrundes haben sich 22,6 % der Beschäftigten beteiligt.

- **Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund:**

Im bremischen öffentlichen Dienst liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 13,04 % und im Magistrat der Stadt Bremerhaven bei 15,6 %¹. Er ist damit im Vergleich zu anderen Bundesländern, wie Niedersachsen und Hamburg, vergleichsweise hoch. Niedersachsen weist beispielsweise eine Quote von 8,1 % (2012)² und Hamburg von 8,9 % (2009)³ bzw. in 2014 von 12,3 %⁴ aus. Gemessen an dem Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund, der laut Mikrozensus (2011) in Bremen bei 28,2 %⁵ und in der Altersgruppe der 18 bis unter 65-jährigen bei 28,5 % liegt, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund gleichwohl weiterhin unterrepräsentiert.

¹ Magistrat der Stadt Bremerhaven, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum Migrationshintergrund beim Magistrat der Stadt Bremerhaven, Bremerhaven 2013, S. 2. Im Magistrat der Stadt Bremerhaven wurde zur gleichen Zeit eine nahezu deckungsgleiche Befragung durchgeführt.

² Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, Interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Landesverwaltung, Befragung zum Migrationshintergrund unter niedersächsischen Landesbediensteten – Ergebnisbericht, Hannover 2012, S. 16.

³ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Ergebnisbericht – Beschäftigtenbefragung zur Erhebung eines Migrationshintergrundes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung, Drucksache 19/2532, Hamburg 2009, S. 4.

⁴ Personalamt der Stadt Hamburg, Pressemitteilung vom 10.06.2014, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Quote steigt laut Personalbericht 2014 auf 12,3 %, www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/4323354/pa-vorlage/.

⁵ Statistisches Bundesamt, Bevölkerung nach Migrationsstatus regional – Ergebnisse des Mikrozensus 2011, Wiesbaden 2014, S. 14.

Der Ermittlung der oben genannten Quoten und diesem Bericht liegt die Definition des Mikrozensus⁶ zugrunde. Im Rahmen des Monitorings der interkulturellen Öffnung der Bundesländer wird mit der Definition der Bundesagentur für Arbeit operiert, die im Gegensatz zum Mikrozensus die dritte Generation der Zugewanderten nicht miteinbezieht.⁷ Die Auswertung der Daten nach dieser Definition ergibt eine Quote von 11,9 %.

o **Beurteilung der Ergebnisse und Repräsentativität:**

Die Befragung ergab einen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund von 13,04 %. Dabei spricht die Höhe des Rücklaufes (22,6 %) dafür, dass die Ergebnisse der Untersuchung als guter Indikator für die tatsächlichen Verhältnisse im bremischen öffentlichen Dienst gelten können. Es wird hierbei jedoch angenommen, dass das Antwortverhalten bei Beschäftigten, die einen Bezug zu der Thematik aufweisen höher ist. Diese Annahme legt nahe, dass das Ergebnis leicht zu hoch ausfällt. Gleichwohl muss andererseits auch davon ausgegangen werden, dass sich einige Beschäftigte mit Migrationshintergrund beispielsweise aufgrund von Sprachproblemen oder Datenschutzbedenken gescheut haben, den Fragebogen auszufüllen, was sich wiederum regulierend auf die Quote auswirken dürfte.

An der Befragung haben mehr Frauen als Männer teilgenommen. Auch liegt die Beteiligung in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den befristeten Beschäftigten überproportional hoch, so dass das Ergebnis statistisch nicht repräsentativ ist. Die Überprüfung, ob und inwieweit die Verzerrungen in der Stichprobe Auswirkungen auf die abhängige Variable „Beschäftigungsquote von Personen mit Migrationshintergrund“ haben könnten, stützt die Annahme, dass die ermittelte Quote vermutlich leicht zu hoch ausfällt. Da einer Hochrechnung allerdings auch eine Reihe von Annahmen zugrunde liegt, wurde entschieden, von dem ermittelten Anteil auszugehen.

⁶ „Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ – Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus – Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden 2013, S. 6.

⁷ „Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn 1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder 2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder 3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik nach 1949 erfolgte.“ § 6 Bestimmung des Migrationshintergrundes – Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung vom 29. September 2010 (BGBl. I S. 1372).

- **Migrationshintergrund und deutsche Staatsbürgerschaft:**

Knapp 80,0 % der im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit und nahezu 43,0 % sind in Deutschland geboren.

Die geschlechtsspezifische Analyse macht deutlich, dass verhältnismäßig mehr weibliche Beschäftigte aus dem Ausland zugezogen und/oder als Spätaussiedlerinnen nach Deutschland gekommen sind, wohingegen die männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich häufiger in Deutschland geboren sind.

- **Geschlechterverteilung:**

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst ist unter den Frauen höher als unter den männlichen Beschäftigten. Während 13,4 % der weiblichen Beschäftigten einen Migrationshintergrund aufweisen, sind es bei den Männern 11,6 %.

- **Altersverteilung:**

Im Vergleich zu der Gruppe aller Beschäftigten dieser Umfrage sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund tendenziell jünger. Während mit 52,8 % mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund jünger als 40 Jahre ist, liegt dieser Wert bei der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten nur bei 31,9 %. Bei den Beschäftigten unter 40 Jahren liegt die Quote der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 20,9 %.

- **Verteilung auf die Ressorts:**

Die höchsten Quoten an Beschäftigten mit Migrationshintergrund weisen in dieser Befragung die Ausgliederungen, die Senatorin für Bildung und Wissenschaft, die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen sowie die Senatorin für Finanzen aus.

- **Bildungsstand:**

In Bezug auf den Bildungsstand ist die Verteilung zwischen den Beschäftigten mit Migrationshintergrund und der Gruppe aller Beschäftigten dieser Umfrage tendenziell ähnlich. In beiden Gruppen gibt die überwiegende Mehrheit der Befragten als Schulabschluss das Abitur an. Insgesamt wird festgestellt, dass in Bezug auf die schulische Ausbildung der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die ein Abitur oder Fachabitur erlangt haben, mit rund 72,0 % über dem durchschnittlichen Anteil in der Verwaltung von rund 66,0 % liegt. Der Vergleich der Ausbildungs- und Studienabschlüsse zeigt demgegenüber ein ausgeglichenes Bild. Rund 41,3 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bzw. 42,1 % aller Beschäftigten insgesamt verfügen über ein Diplom/Magister/Master oder Staatsexamen. Bei den abgeschlossenen Berufsausbildungen

liegt der Wert bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2,5 % unter dem Wert aller Beschäftigten. Dies könnte unter anderem auch damit zusammenhängen, dass es in vielen anderen Ländern kein vergleichbares oder bei uns anerkanntes Ausbildungssystem gibt.

o **Beschäftigungsumfang und Befristung:**

Bei dem Vergleich des Beschäftigungsumfangs und der Befristung der Tätigkeit zeigen sich Unterschiede. So gehen sowohl die weiblichen als auch die männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich häufiger befristete Arbeitsverhältnisse mit der Freien Hansestadt Bremen ein und üben auch weniger Vollzeittätigkeiten aus.

Insgesamt war der Anteil der befristet beschäftigten Personen an dieser Umfrage überproportional hoch, so dass hier möglicherweise eine Verzerrung vorliegt. Ein möglicher Grund kann auch darin liegen, dass sich relativ viele in der Ausbildung befindliche Beschäftigte beteiligt haben, die für den Zeitraum der Ausbildung, befristete Verträge erhalten. Dennoch sind die oben genannten Sachverhalte sehr augenfällig. Zur näheren Untersuchung der Hintergründe wird die Senatorin für Finanzen eine Ressortbefragung durchführen.

o **Status-, Laufbahn und Entgeltgruppen:**

Ein weiterer deutlicher Unterschied ist bei der Verteilung der Statusgruppen erkennbar. Zu dem Zeitpunkt der Befragung waren in der Freien Hansestadt Bremen laut Personalstatistik 46,5 % der Beschäftigten verbeamtet⁸ und 53,5 % als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Unter den Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern waren 34,5 % Beamtinnen und Beamte, 55 % Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 4 % Auszubildende. Etwa 6,5 % der Beschäftigten haben diesbezüglich keine Angabe gemacht. Insgesamt haben sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer also deutlich stärker an der Befragung beteiligt.

Wird die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund betrachtet, so sind diese weniger häufig verbeamtet. Dies gilt in besonderem Maße für weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Ob es sich hierbei um statistische Effekte handelt oder andere Gründe vorliegen, gilt es zu prüfen (siehe auch Kapitel 2.2). Bezüglich der Laufbahn- und Entgeltgruppen sind indes keine größeren Unterschiede in der Verteilung erkennbar. Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind allein in den Entgeltgruppen 9 bis 12 unterrepräsentiert. Dafür sind ihre Anteile in den anderen Entgeltgruppen überall leicht höher. Auffallend ist ein mit 4,1 % höherer Anteil in den Entgeltgruppen 1 bis 4.

⁸ Inklusiv Richterinnen und Richter.

Darüber hinaus fällt bei der geschlechtsbezogenen Auswertung auf, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten gesamt deutlich höher ist.

○ **Führungsverantwortung:**

Bezüglich der Übernahme von Führungsverantwortung gibt knapp ein Viertel der Antwortenden an, dass sie über Führungsverantwortung in Form von Projekt- und/oder Personalverantwortung verfügen. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind es lediglich 17,5 %. Besonders niedrig ist der Anteil bei den weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit lediglich 13,8 %.

○ **Geburts- und Herkunftsländer:**

Die Beschäftigten, die an dieser Befragung teilgenommen haben, verteilen sich auf 77 verschiedene Geburtsländer. Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Deutschland (43,0 %), Polen (10,3 %), der Russischen Föderation (6,7 %) und der Türkei (4,9 %) geboren.

Werden die Beschäftigten mit Migrationshintergrund einbezogen, die in Deutschland geboren sind, aber eine/n türkische/n, polnische/n oder russische/n Mutter oder Vater haben, ergeben sich die folgenden Anteile: 15,4 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben polnische Wurzeln, 13,3 % haben türkische Wurzeln und 7,1 % haben russische Wurzeln.

Nach Schätzungen des Statistischen Landesamtes Bremen stellen die türkischstämmigen Einwohnerinnen und Einwohner mit circa 23,0 % die größte Gruppe mit ausländischen Wurzeln im Land Bremen dar. Der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner aus den GUS-Staaten wird auf knapp 18,0 % und der aus Polen auf circa 13,5 % geschätzt.⁹

Ein Vergleich der Bevölkerungsanteile mit den Anteilen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Bremens legt nahe, dass insbesondere die türkisch- und russischstämmigen Einwohnerinnen und Einwohner demnach unter den Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen unterrepräsentiert zu sein scheinen.

⁹ Gemeint sind Bürgerinnen und Bürger mit der jeweiligen Staatsangehörigkeit und Eingebürgerte. Quelle: SK-I, interne Schätzungen des Statistischen Landesamtes Bremen aufgrund der Daten aus dem Einwohnermelderegister mit dem KOSIS-Programm MigraPro abgeleitet und an die Eckwerte der Bevölkerungsforschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 angepasst.

2.2 Personalpolitische Schlussfolgerungen

Der erfreulich hohe Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund von insgesamt 13,04 % und in der Altersgruppe der unter 40-jährigen von 20,9 % zeigt, dass in den letzten Jahren bei Neueinstellungen Personen mit Migrationshintergrund stärker berücksichtigt wurden. Die Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes erzielen hier offensichtlich erste Erfolge. So ist der Leitfaden zur Personalauswahl um Aspekte der interkulturellen Kompetenz ergänzt worden. In den Ausschreibungsrichtlinien (AschRL v. 04.10.2013) ist festgelegt worden, dass in jeder Ausschreibung der Hinweis „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund werden begrüßt“ aufgenommen werden soll. Darüber hinaus werden im Rahmen des allgemeinen Fortbildungsprogramms Schulungen für Auswahlkommissionen angeboten, in denen praxisorientierte Methoden zur Abfrage interkultureller Kompetenz in Auswahlverfahren sowie „kulturfaire“ Auswahlmethoden vermittelt werden.

Im Ausbildungsbereich hat das Land Bremen das selbst gesteckte Ziel, die Beschäftigtenzahl mit Migrationshintergrund auf mindestens 20,0 % zu steigern, erreicht. Der Anteil der eingestellten Migrantinnen und Migranten liegt bei erfreulichen 24,0 %, was unter anderem auch auf die erfolgreiche Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel“ zurückzuführen ist.¹⁰

Inwiefern eine kurzfristige Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zukünftig erreicht werden kann, ist unter anderem wesentlich abhängig von der Zahl der ausgeschriebenen Stellen. In den nächsten Jahren werden viele Beschäftigte die Altersgrenze erreichen und in den Ruhestand gehen. Ein großer Teil der freiwerdenden Stellen wird trotz der Konsolidierungserfordernisse neu besetzt werden. Hier gilt es zu prüfen, inwieweit diese Stellen mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt werden können, wenngleich Einstellungen immer dem Grundsatz der besten Eignung folgen müssen. Dabei gelten die rechtlichen Regelungen, nach denen bei der Auswahl und Einstellung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität entschieden werden muss (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, §§ 1 und 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes).

Die Untersuchung zeigt, dass die Verteilung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Ressorts sehr unterschiedlich ist. Wenngleich grundsätzlich kulturelle Vielfalt und ein repräsentativer Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Ressortbereichen

¹⁰ Vgl. Zwischenbericht zum Entwicklungsplan Partizipation und Integration: Integration im Handlungsfeld Beschäftigung, Mitteilung des Senats vom 18. Februar 2014, Drucksache 18/1263, S. 29.

ein erstrebenswertes Ziel ist, obliegt es den Personalverantwortlichen in den Ressorts und Dienststellen, das für sie am besten geeignete Personal auszuwählen.

Ein auffallendes Ergebnis dieser Untersuchung ist darüber hinaus der unter Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich höhere Anteil an Personen mit befristeten Arbeitsverträgen. Hier gilt es mit den Ressorts im Detail zu analysieren, in welchen Bereichen und aus welchen Gründen diese befristeten Arbeitsverträge geschlossen werden. Grundsätzlich gilt für die bremische Verwaltung die Maßgabe, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur in Einzelfällen eingegangen werden sollen.¹¹ Die Senatorin für Finanzen wird die Ressorts hinsichtlich der Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Begründungen um einen Bericht bitten. Möglicherweise liegt hier aber auch nur eine statistische Verzerrung vor, da der Anteil der Beschäftigten, die an dieser Befragung teilgenommen und einen befristeten Arbeitsvertrag haben, überdurchschnittlich hoch war. Zudem haben sich relativ viele in Ausbildung befindliche Beschäftigte beteiligt, die für die Zeit ihrer Ausbildung befristete Verträge erhalten.

Wird die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund betrachtet, sind diese weniger häufig verbeamtet und wesentlich häufiger als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Für weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund gilt dies in besonderem Maße. Auffallend ist dabei, dass viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Ressorts bzw. Bereichen tätig sind, in denen der Anteil der Beamtinnen und Beamten generell vergleichsweise niedrig ist, wie bspw. in den Ausgliederungen oder bei der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen. Dieses dürfte mithin eine Erklärung für den niedrigeren Anteil an Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund sein.

Laut Beamtenstatusgesetz § 7 (Absatz 1) ist eine Voraussetzung für die Ernennung zur Beamtin bzw. zum Beamten neben anderen Erfordernissen, dass die Bewerberinnen und Bewerber Deutsche im Sinne des Artikel 116 des Grundgesetzes sind oder die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines Drittstaates, dem Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzen. Ausnahmen von diesen Regelungen können zugelassen werden (§ 7 Beamtenstatusgesetz, Absatz 3). Da 80,0 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Umfrage mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und die große Mehrheit der Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit (ca. 80,0 %) unter die oben genannten Regelungen fallen, da sie aus einem EU-Mitgliedsland kommen, können diesbezügliche rechtliche Barrieren in den meisten Fällen ausgeschlossen werden. Zu prüfen

¹¹ Vgl. Rundschreiben 28/2011 der Senatorin für Finanzen.

wäre, ob es andere rechtliche oder sonstige Gründe gibt, die einer Verbeamtung entgegenstehen. Möglicherweise ist den Beschäftigten selbst oder auch den Führungskräften gar nicht klar, dass eine Verbeamtung grundsätzlich auch bei vielen Beschäftigten mit Migrationshintergrund möglich wäre. Hier ist eine Strategie zu entwickeln, die derartige ungewollte Effekte verhindert.

Größere Diskrepanzen gibt es auch bei der Übernahme von Führungsverantwortung. Während 23,2 % aller Beschäftigten, die an der Umfrage teilgenommen haben, angeben, Führungsverantwortung zu tragen, sind es bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund generell nur 17,5 %; bei den weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund sogar nur 13,8 %. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Schul- und Ausbildungsabschlüsse ähnlich verteilt sind, stellt sich auch hier die Frage nach den Gründen. Wenigstens ein Grund liegt in der jüngeren Altersstruktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Zwischen der Übernahme von Führungsverantwortung und dem Alter der Beschäftigten liegt ein Zusammenhang¹² vor. Die absolut meisten Beschäftigten mit Führungsverantwortung finden sich in den Altersgruppen 40 bis 49 Jahre und 50 bis 59 Jahre. In diesen Altersgruppen sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund aber nicht so stark vertreten. Gleichwohl interessant ist aber, dass die Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die Führungsverantwortung haben, in den Altersgruppen bis 49 Jahre vergleichsweise höher sind. Den jüngeren Beschäftigten mit Migrationshintergrund gelingt es offensichtlich eher, Führungsverantwortung zu übernehmen. Ein weiterer Grund für die Unterrepräsentanz könnte darin liegen, dass ein relativ hoher Anteil der Beschäftigten bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft als Lehrpersonal beschäftigt ist und damit nicht über Führungsverantwortung im engeren Sinne verfügt.

Gemessen an dem Anteil an der Bevölkerung sind die türkischstämmigen und auch die russischstämmigen Bürgerinnen und Bürger als Beschäftigte unterrepräsentiert. Dieses scheint sich unter den Auszubildenden zu ändern, wenngleich keine konkreten Zahlen vorliegen, da die Herkunft bzw. die Herkunft der Eltern nicht systematisch erfasst werden.

Bei der Frage nach der Vertiefung künftiger Themenfelder wünschen sich 41,5 % der Beschäftigten eine bessere Nutzung der kulturellen Vielfalt und der damit verbundenen Ressourcen und Potenziale. Die interkulturelle Öffnung stellt eine Säule eines umfassenden Diversity Management Konzepts dar, welches die Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten in den Vordergrund rückt und in allen Bereichen zukünftig eine stärkere strategische Verankerung erfahren soll.

¹² Der Korrelationskoeffizient nach Spearman liegt bei $r=0,2$.

Die Freie Hansestadt Bremen hat sich zum Ziel gesetzt, den Prozess der interkulturellen Öffnung zum einen durch die verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und zum anderen durch die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten voranzutreiben.¹³ Das Ergebnis der Befragung zeigt, dass der bremische öffentliche Dienst sich in den letzten Jahren erfolgreich auf den Weg der interkulturellen Öffnung begeben hat. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist insgesamt vergleichsweise hoch, wenngleich er sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Bereiche verteilt. Die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten wird daneben durch ein umfangreiches Angebot an Fortbildungsmaßnahmen vorangetrieben.

Anzustreben ist eine Fortführung des eingeschlagenen Weges durch eine weitere interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten sowie die gezielte Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund, sich auf offene Stellen zu bewerben. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist im Ländervergleich relativ hoch, bezogen auf die Bevölkerungsstruktur der Freien Hansestadt Bremen aber nach wie vor unterrepräsentiert.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob es beispielsweise in Bezug auf Verbeamten, den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge oder die Übernahme von Führungsverantwortung eine Ungleichbehandlung gibt und was die Gründe dafür sein könnten. Ein mögliches Instrument hierfür wären Experteninterviews und Workshops mit den Personalverantwortlichen.

¹³ Vgl. Personal 2020, Personalpolitische Perspektiven und Arbeitsprogramm für den öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen bis 2020, Bremen 2010.

3 Detaillierte Ergebnisse der Erhebung

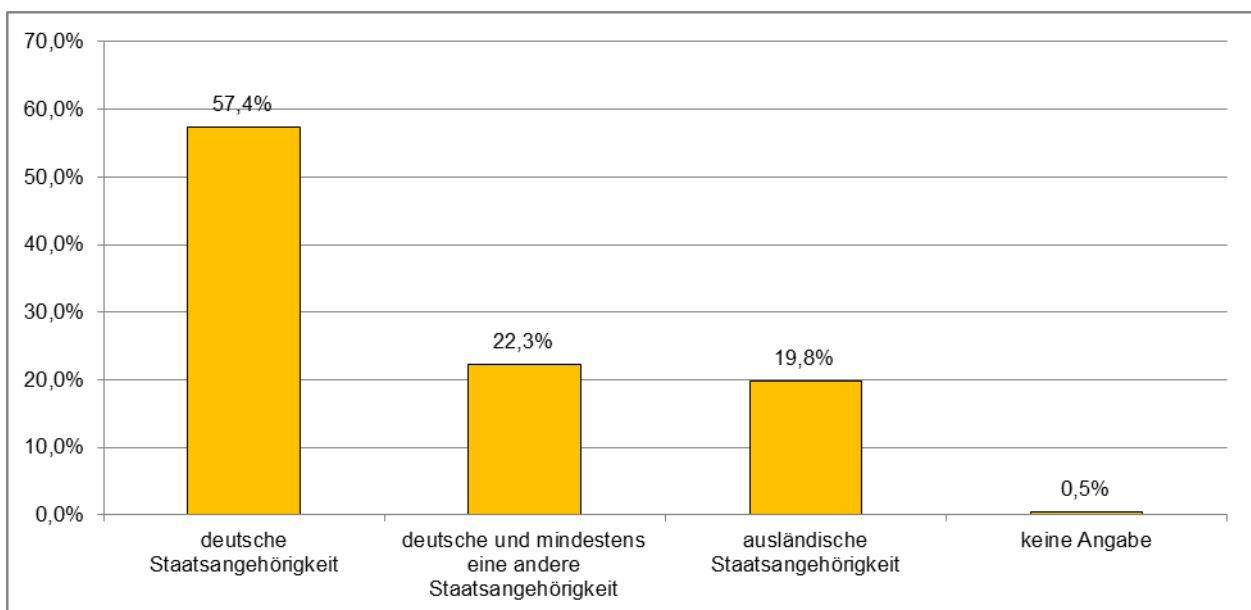
Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Erhebung ausführlich dargestellt.

3.1 Beschäftigte mit Migrationshintergrund

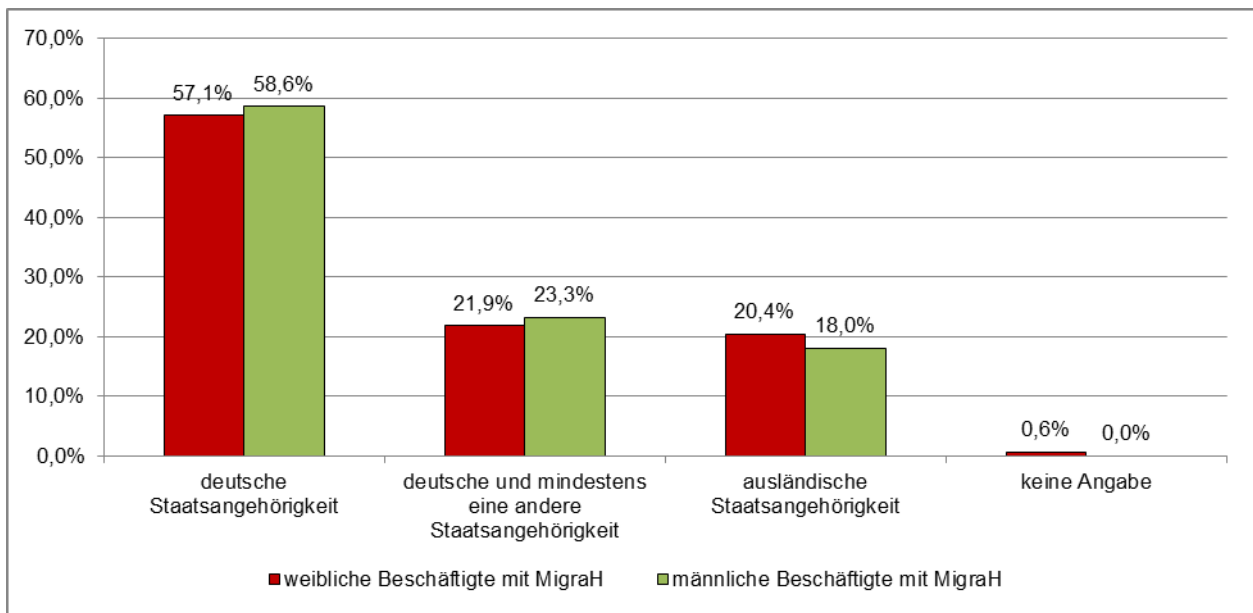
Legt man die Definition des Statistischen Bundesamtes aus dem Mikrozensus zugrunde (siehe Seite 39), weisen 13,04 % der Beschäftigten, die an der Befragung teilgenommen haben, einen Migrationshintergrund auf.

Etwa 57,4 % dieser Beschäftigten besitzen dabei die deutsche Staatsangehörigkeit. Rund 22,3 % besitzen die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit und 19,8 % besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Das bedeutet, dass rund 80 % der im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

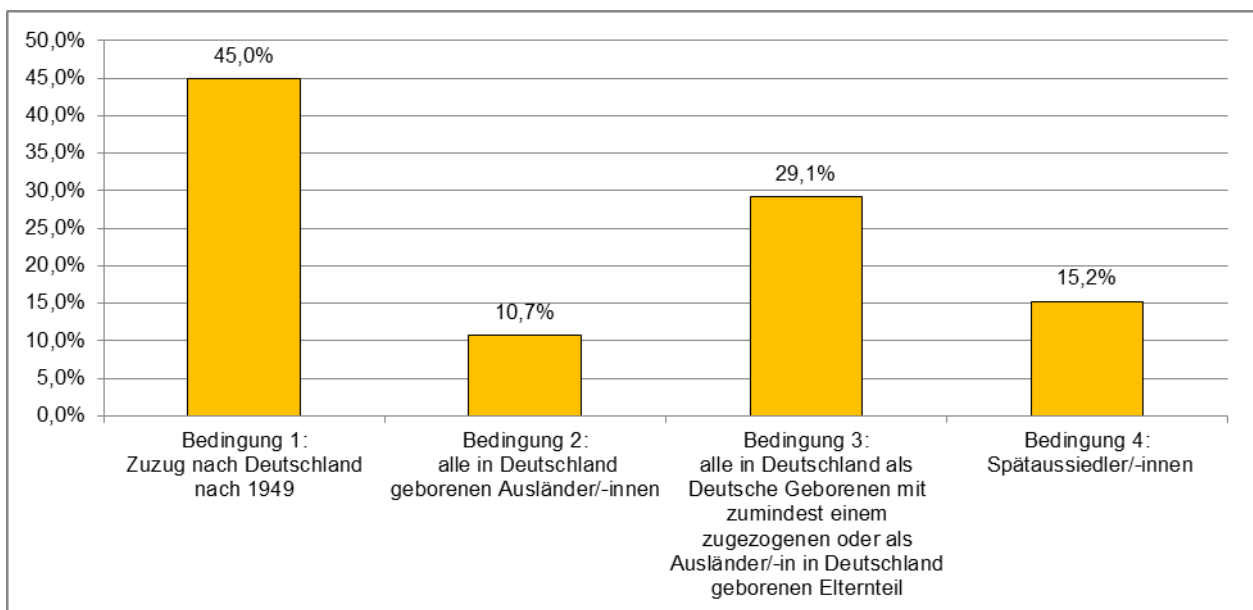
Abbildung 1: Migrationshintergrund und Staatsangehörigkeit



Die geschlechtsspezifische Auswertung der Daten zu den Beschäftigten mit Migrationshintergrund zeigt, dass der Anteil der Personen mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit unter den weiblichen Beschäftigten leicht höher ausfällt als unter den männlichen Beschäftigten.

Abbildung 2: Migrationshintergrund, Staatsangehörigkeit, Geschlecht

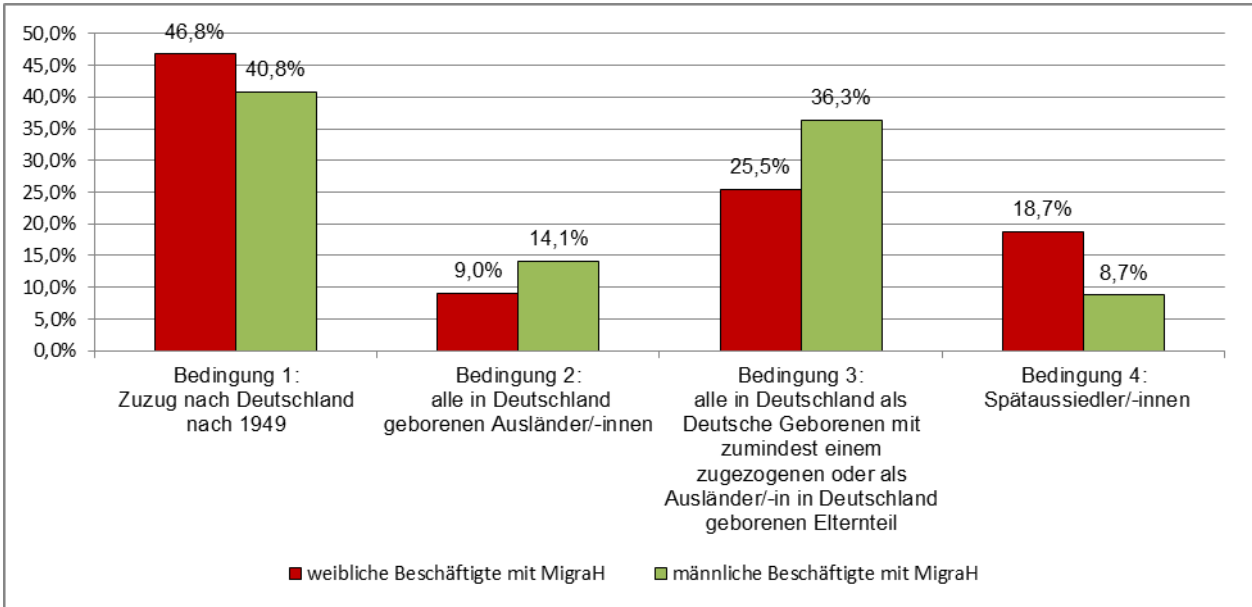
Die Definition des Migrationshintergrundes nach dem Mikrozensus ist sehr weitgehend gefasst und unterscheidet verschiedene Bedingungen. Etwa 45,0 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund weisen dieses Merkmal auf, weil sie nach 1949 aus dem Ausland nach Deutschland gezogen sind. Rund 29,1 % sind in Deutschland als Deutsche geboren, mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländerin oder Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Etwa 15,2 % sind Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und etwa 10,7 % in Deutschland geborene Ausländerinnen oder Ausländer.

Abbildung 3: Bedingungen für den Migrationshintergrund

Die geschlechterbezogene Analyse der Daten macht deutlich, dass im Verhältnis mehr weibliche Beschäftigte aus dem Ausland zugezogen sind und/oder als Spätaussiedlerinnen nach

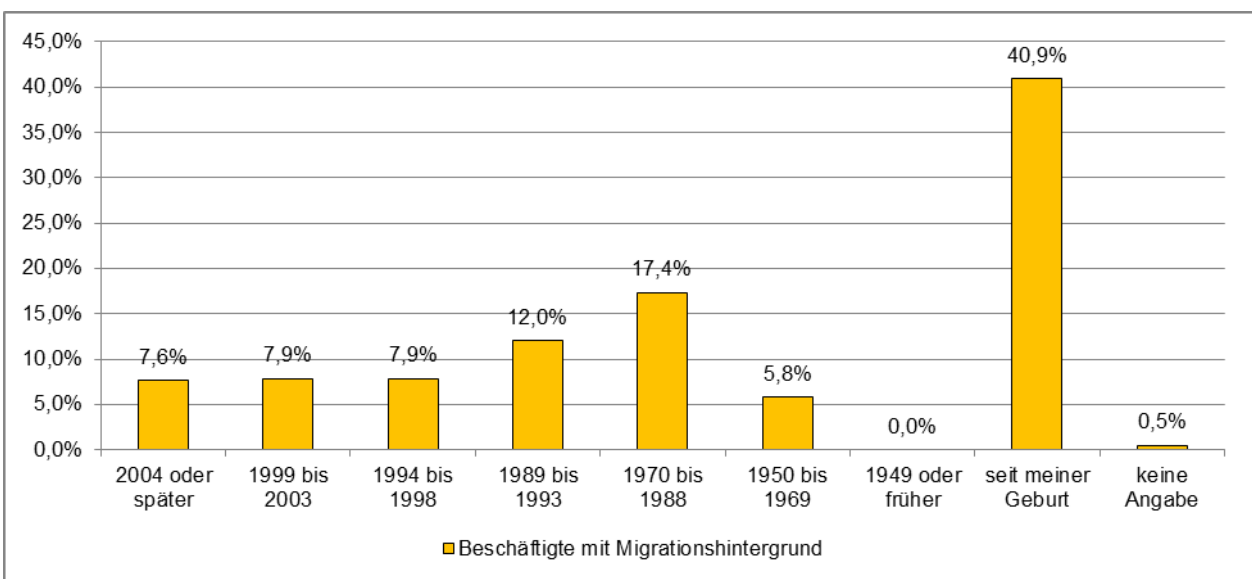
Deutschland gekommen sind. Die männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind dagegen häufiger als Ausländer oder als Kind ausländischer Eltern in Deutschland geboren als ihre Kolleginnen.

Abbildung 4: Bedingungen für den Migrationshintergrund und Geschlecht



Knapp 41,0 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund leben bereits seit ihrer Geburt in Deutschland. Weitere 17,4 % sind zwischen 1970 und 1988 nach Deutschland gezogen und 12,0 % zwischen 1989 und 1993. Die Mehrheit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund lebt also bereits seit einigen Jahrzehnten in Deutschland.

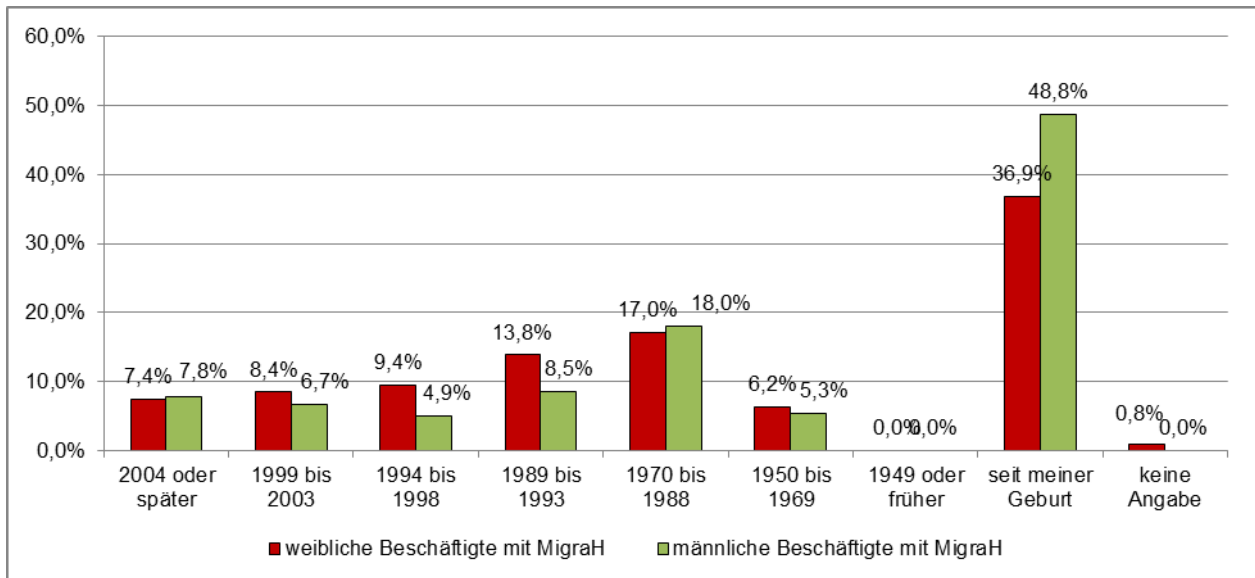
Abbildung 5: Zuzug in die Bundesrepublik Deutschland



Die Betrachtung der geschlechtsspezifischen Zuzugsdaten unterstreicht noch einmal, dass unter den männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich mehr Personen seit ihrer

Geburt in Deutschland leben, wohingegen unter den weiblichen Beschäftigten mehr aus dem Ausland zugezogen sind.

Abbildung 6: Zuzug in die Bundesrepublik Deutschland und Geschlecht



3.1.1 Differenzierungen nach Geschlecht

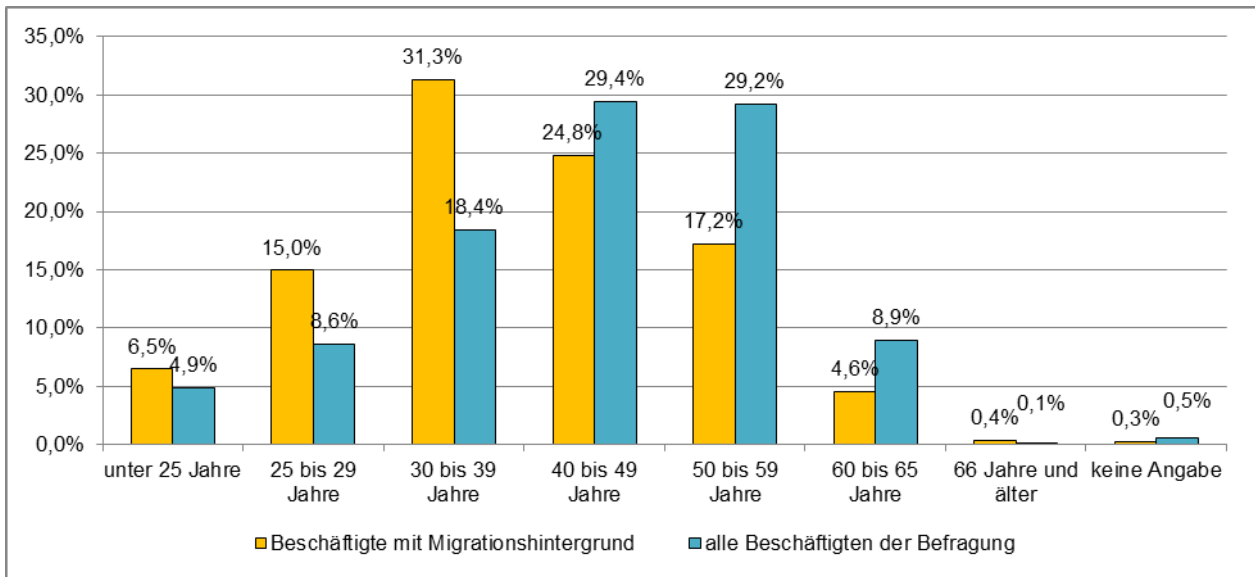
Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist unter den beschäftigten Frauen höher als unter den beschäftigten Männern. Während 13,4 % der weiblichen Beschäftigten einen Migrationshintergrund aufweisen, sind es bei den Männern 11,6 %.

3.1.2 Beschäftigte nach Migrationsstatus und Alter

Die Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund sind durchschnittlich jünger als die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Rund 52,8 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind jünger als 40 Jahre. In der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten der Befragung liegt dieser Wert bei 31,9 %.

Am häufigsten sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe der 30 bis 39-jährigen Personen vertreten. Ein Vergleich mit der Altersverteilung aller Beschäftigten macht Unterschiede deutlich. Hier finden sich die meisten Beschäftigten in den Kohorten der 40 bis 49-jährigen und der 50 bis 59-jährigen.

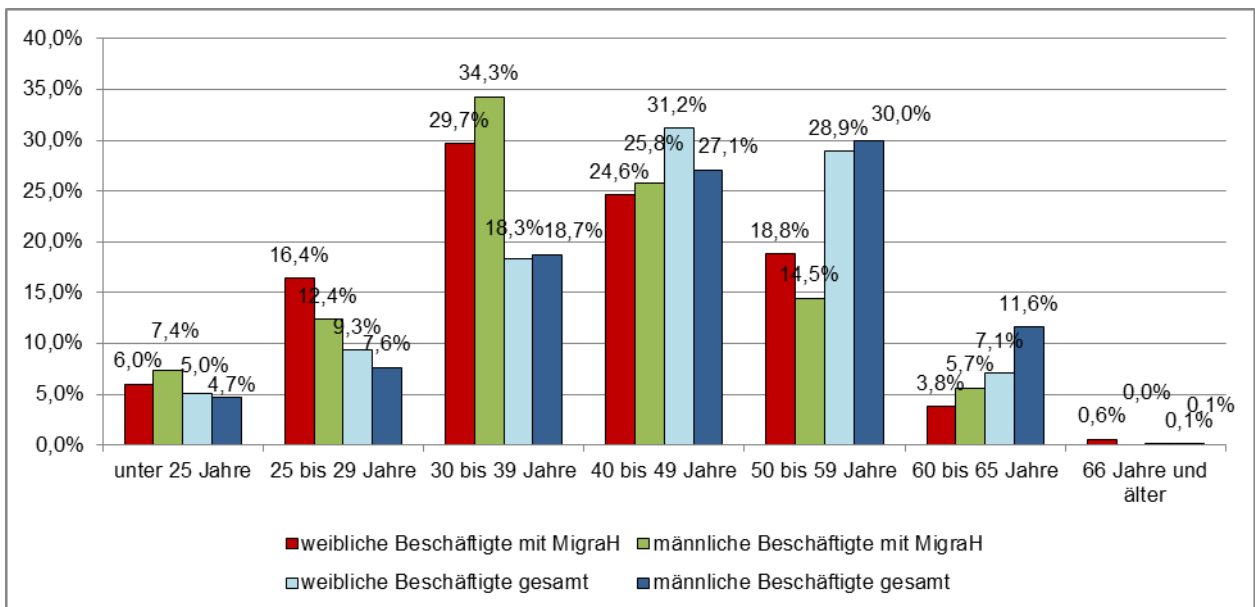
Abbildung 7: Migrationshintergrund und Alter



Der überproportional höhere Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den jüngeren Altersgruppen lässt darauf schließen, dass gerade in den letzten Jahren vermehrt Personen mit Migrationshintergrund eingestellt worden sind. Würden nur Beschäftigte unter 40 Jahren berücksichtigt, läge die Quote der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 20,9 %.

Die geschlechtsspezifische Analyse der Daten zeigt, dass in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre insbesondere die männlichen und in der Gruppe der 25 bis 29-jährigen dagegen die weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund stärker vertreten sind.

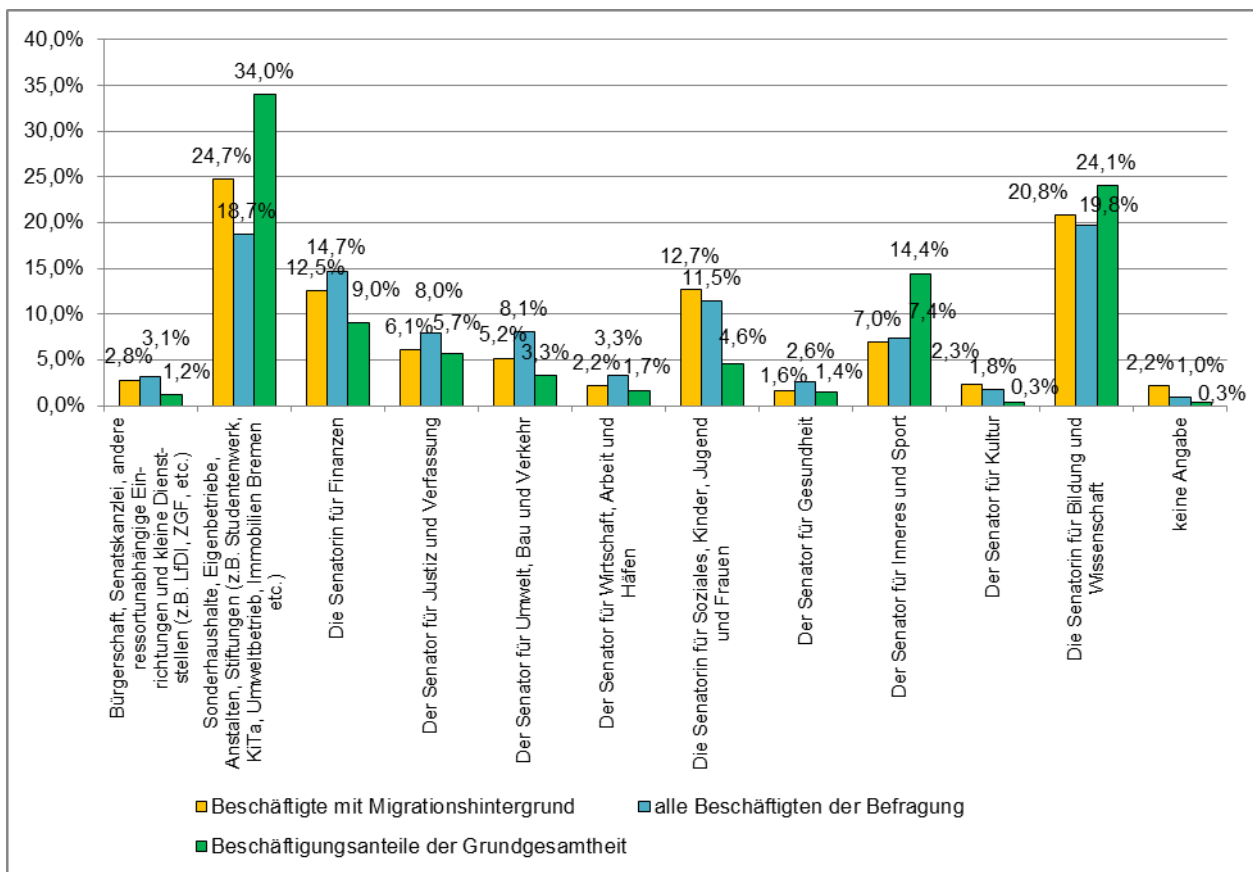
Abbildung 8: Migrationshintergrund, Alter und Geschlecht



3.1.3 Ressortzugehörigkeit

Die Auswertung der Ressortzugehörigkeit zeigt, dass in den Ausgliederungen, das heißt in den Sonderhaushalten (insbesondere Hochschulen), Eigenbetrieben, Anstalten und Stiftungen sowie auch beim Senator für Inneres und Sport und mit Abstrichen auch bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft gemessen an der tatsächlichen Anzahl der Beschäftigten verhältnismäßig wenige Beschäftigte an der Befragung teilgenommen haben. In allen anderen Bereichen war die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten dagegen sehr hoch. Die höchsten Anteile an Beschäftigten mit Migrationshintergrund unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dieser Umfrage finden sich in den Ausgliederungen, bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft, der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen sowie bei der Senatorin für Finanzen.

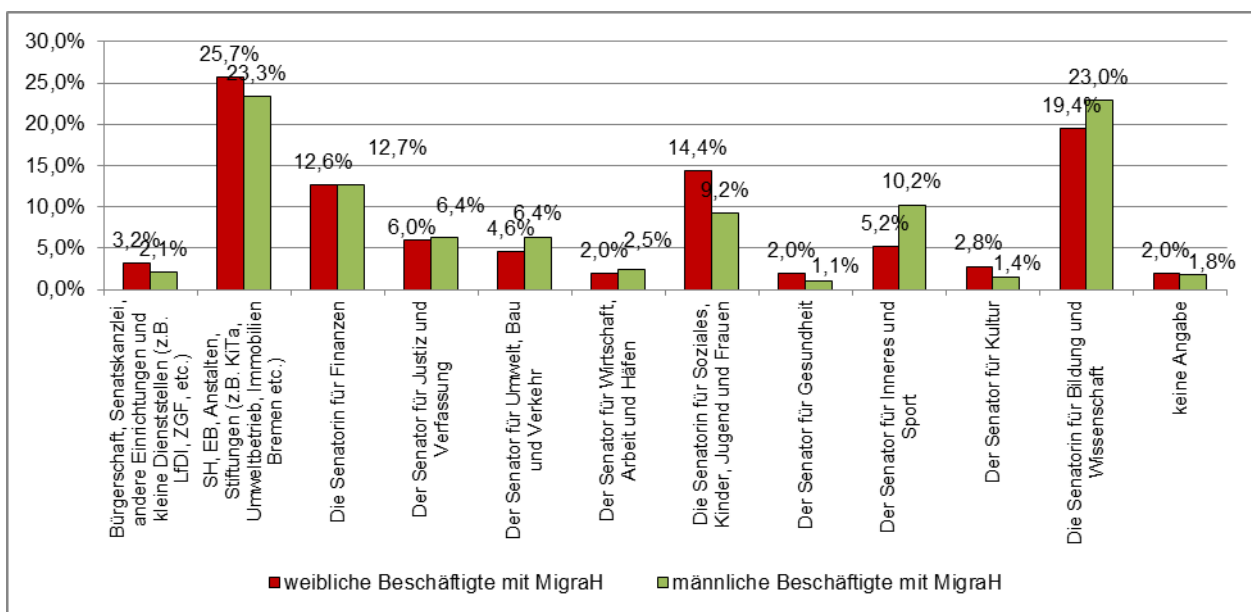
Abbildung 9: Ressortzugehörigkeit und Migrationshintergrund



Die hohe Quote bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft lässt vermuten, dass sich möglicherweise einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen und Universitäten der senatorischen Behörde zugeordnet haben. Der Anteil bei der Senatorin für Finanzen fällt wahrscheinlich auch deswegen relativ hoch aus, weil sich die Auszubildenden hier zuordnen sollten.

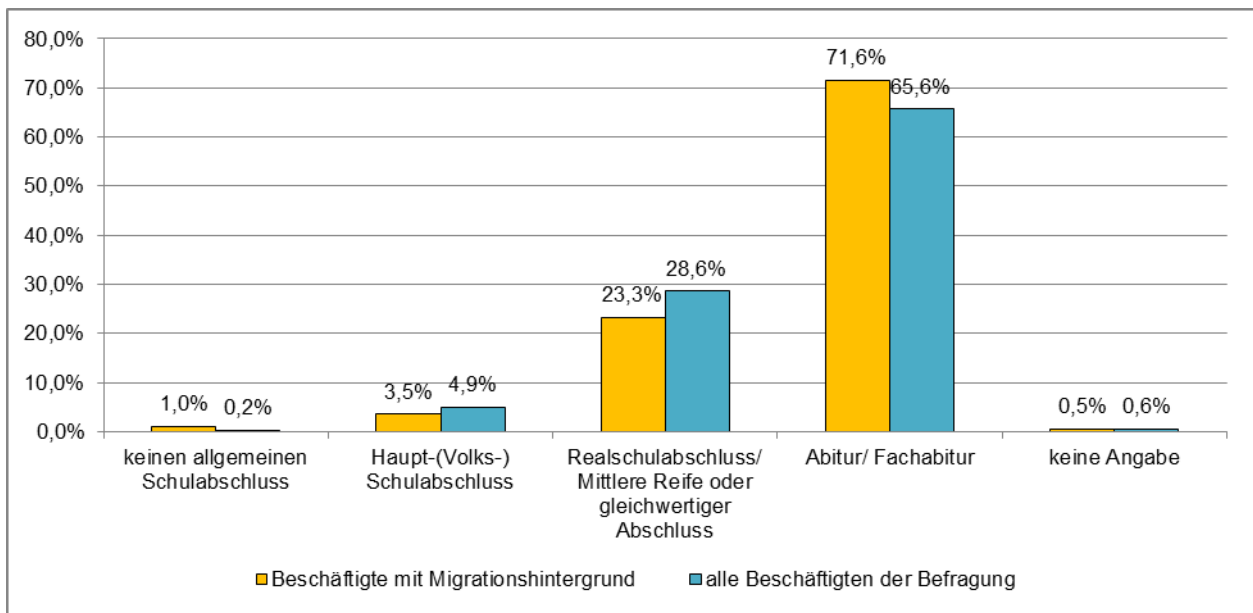
In den meisten Ressorts ist die geschlechtsspezifische Verteilung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sehr ähnlich. Allein beim Senator für Inneres und Sport und bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft finden sich deutlich mehr männliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Die relativ hohe Zahl beim Senator für Inneres und Sport verwundert nicht, da in diesem Ressort generell deutlich mehr Männer beschäftigt sind als Frauen. Das Ergebnis für die Senatorin für Bildung und Wissenschaft war demgegenüber nicht unbedingt so zu erwarten. Gleichwohl ist zu vermuten, dass es an den Hochschulen und Universitäten eine ganze Reihe von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt. Ein deutlich höherer Frauenanteil findet sich dagegen bei der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen.

Abbildung 10: Ressortzugehörigkeit, Migrationshintergrund und Geschlecht



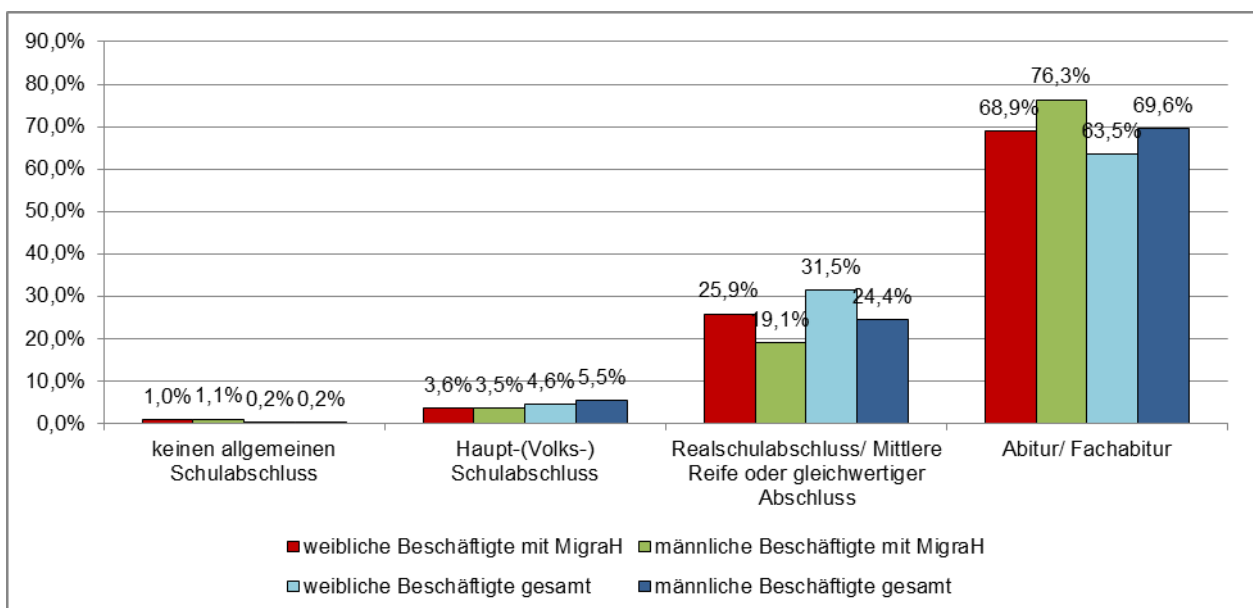
3.1.4 Bildungsstand

In Bezug auf den Bildungsstand ist die Verteilung zwischen den Beschäftigten mit Migrationshintergrund und der Gruppe aller Beschäftigten relativ ausgeglichen. Zwei Drittel der Beschäftigten geben als Schulabschluss Abitur oder Fachabitur an. In der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind es sogar 71,6 %. Insgesamt verfügen 94,2 % der Beschäftigten über einen Realschulabschluss oder Abitur.

Abbildung 11: Schulabschluss und Migrationshintergrund

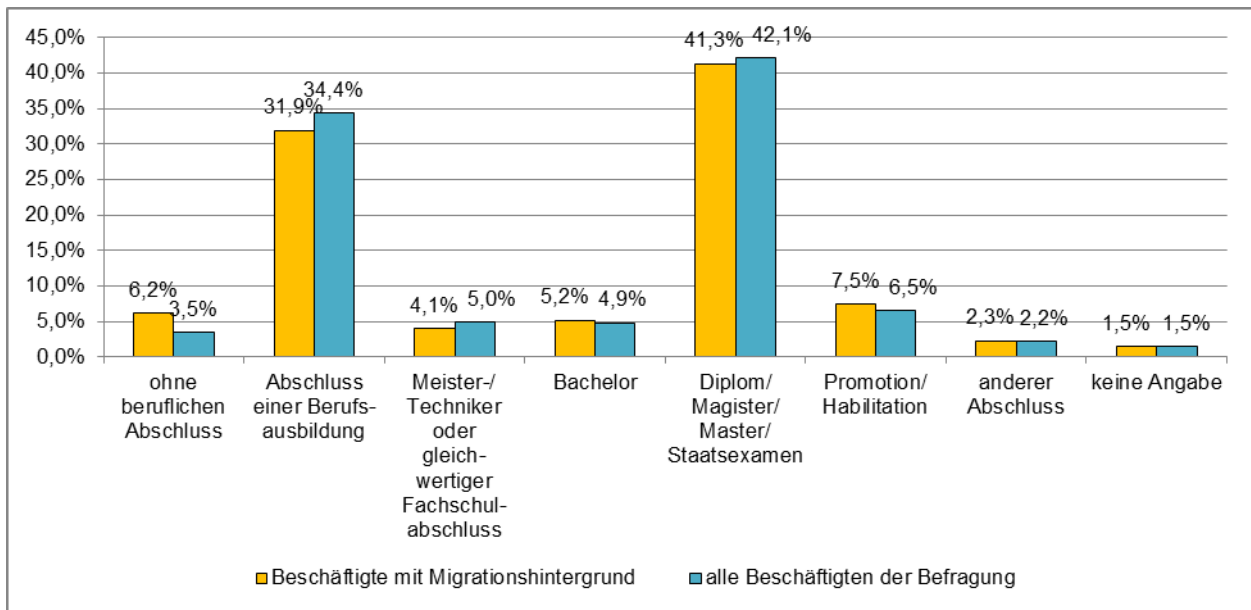
Ein Vergleich der Ausbildungs- und Studienabschlüsse zwischen den beiden Vergleichsgruppen weist ebenfalls ein sehr ausgeglichenes Bild auf. Die Mehrheit der befragten Beschäftigten hat ein Studium abgeschlossen oder verfügt über eine Berufsausbildung. Allerdings ist der Anteil der beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss deutlich höher als der aller Beschäftigten der Befragung.

Bezüglich der Geschlechter ergeben sich Unterschiede bei der Verteilung der Schulabschlüsse. Sowohl die männlichen Beschäftigten gesamt als auch die männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund geben häufiger das Abitur beziehungsweise Fachabitur als Schulabschluss an.

Abbildung 12: Schulabschluss, Migrationshintergrund und Geschlecht

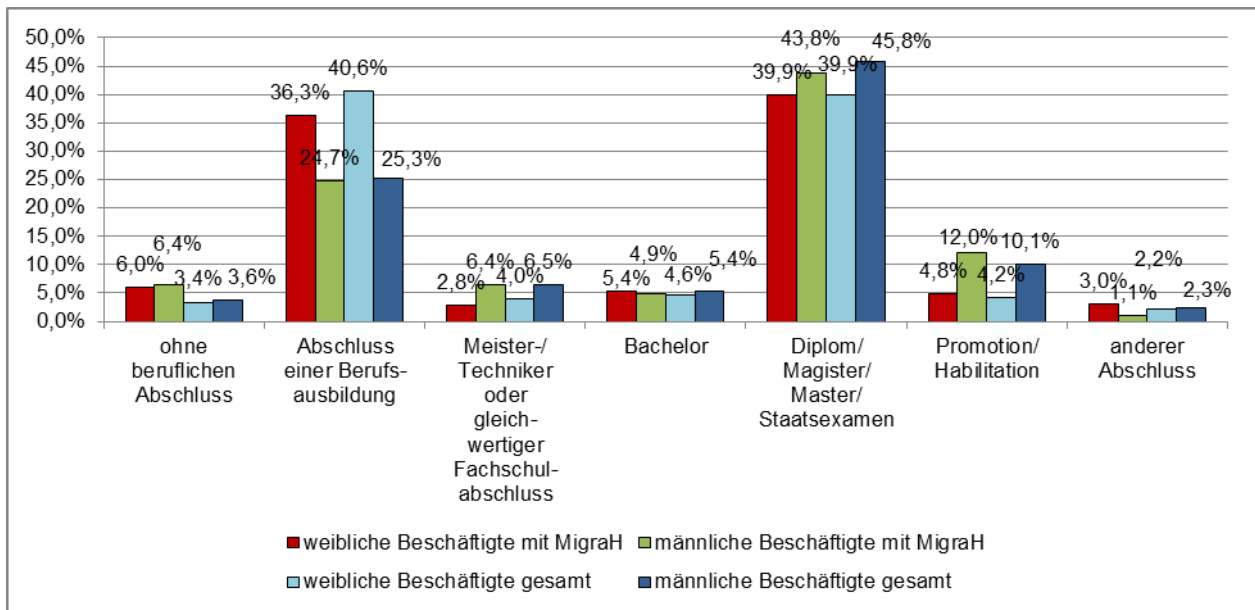
Die weiblichen Beschäftigten verfügen dagegen häufiger über einen Realschul- oder vergleichbaren Abschluss. Auffällig ist zudem, dass sowohl die weiblichen als auch die männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger das Abitur beziehungsweise Fachabitur besitzen.

Abbildung 13: Ausbildungs- beziehungsweise Studienabschluss und Migrationshintergrund



Wie schon bei den Schulabschlüssen zeigt sich auch bei den Ausbildungs- und Studienabschlüssen, dass es geschlechtsbezogene Unterschiede gibt. Die männlichen Beschäftigten haben unabhängig vom Migrationshintergrund eher ein Diplom, Magister, Master oder Staatsexamen erworben, während die weiblichen Beschäftigten häufiger eine Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Abbildung 14: Ausbildungs- beziehungsweise Studienabschluss, Migrationshintergrund und Geschlecht



3.1.5 Beschäftigungsumfang

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs weisen die beiden Gruppen – Beschäftigte mit Migrationshintergrund und als Vergleichsgruppe alle Beschäftigten – Unterschiede auf. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt es knapp 4,5 % weniger Personen, die einer Vollzeittätigkeit nachgehen. Bei den Beschäftigungsverhältnissen unter 20 Stunden ist ihr Anteil dagegen höher als in der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten.

Abbildung 15: Arbeitsumfang und Migrationshintergrund

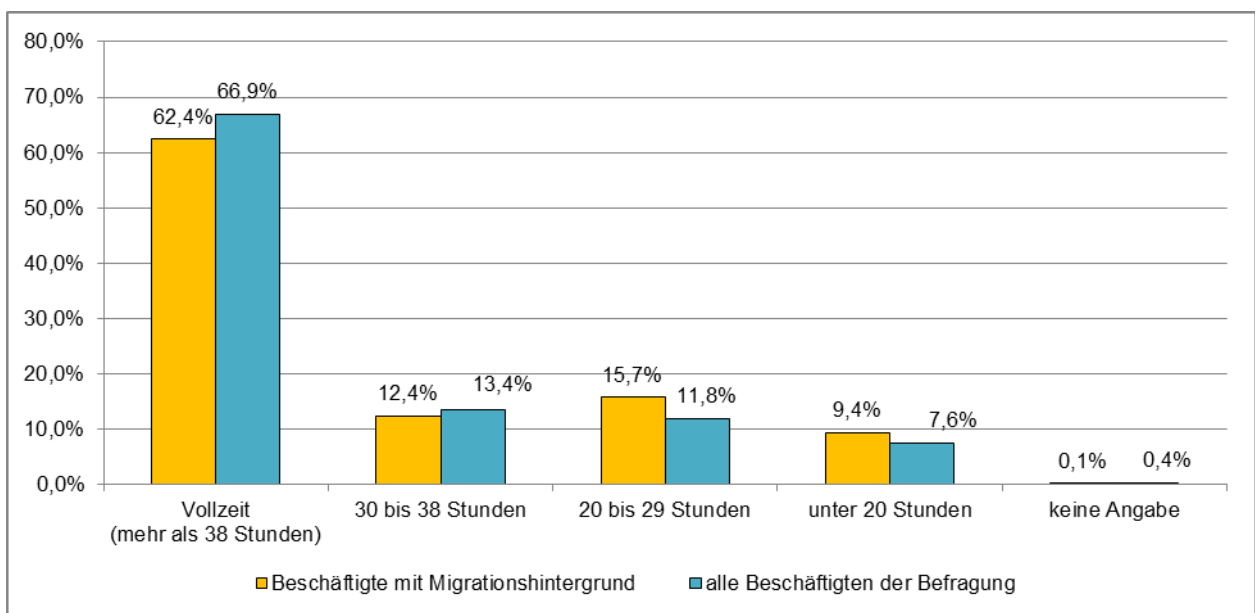
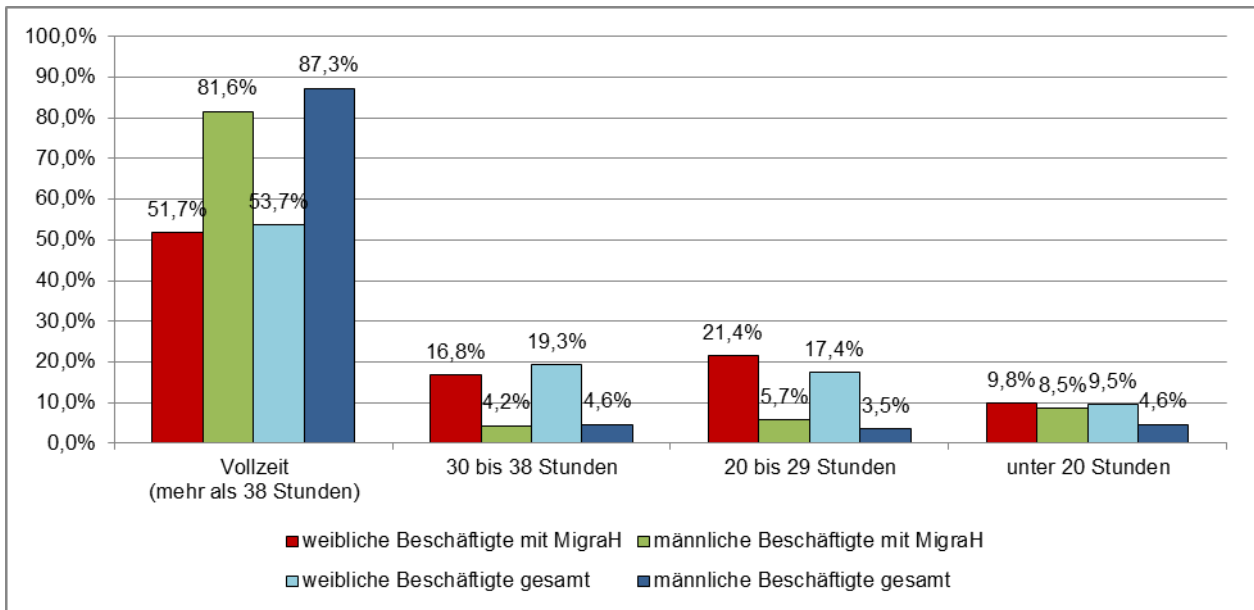


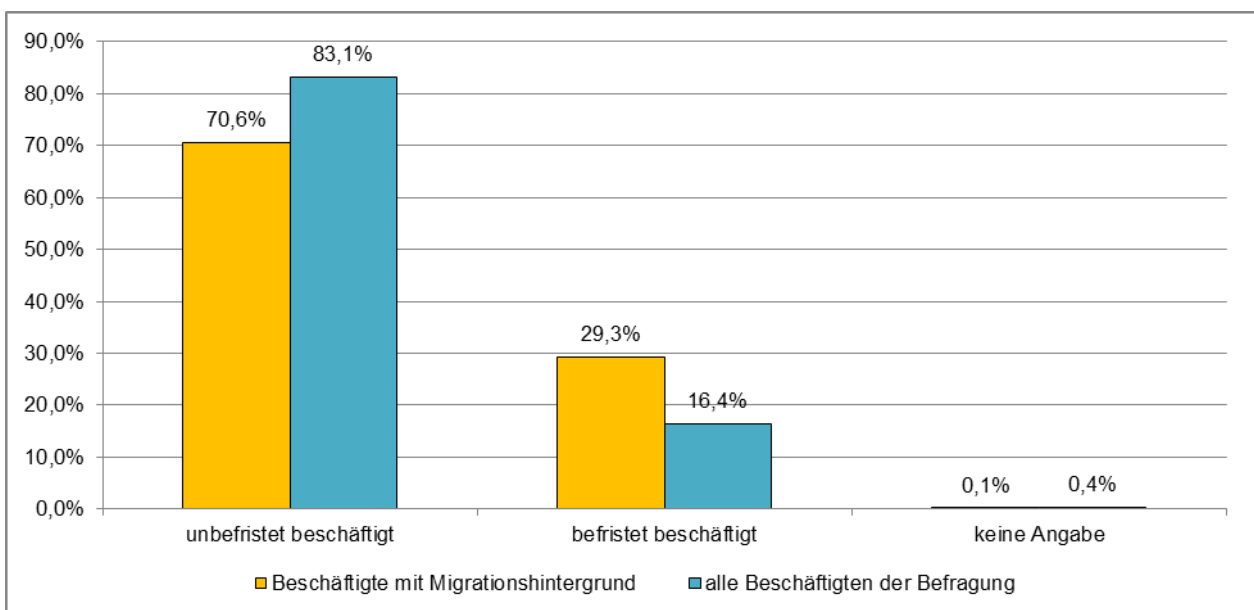
Abbildung 16: Arbeitsumfang, Migrationshintergrund und Geschlecht



Der Vergleich der wöchentlichen Arbeitszeiten zeigt, dass die Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Der vorhandene oder nicht vorhandene Migrationshintergrund spielt bei dem Arbeitsumfang keine Rolle.

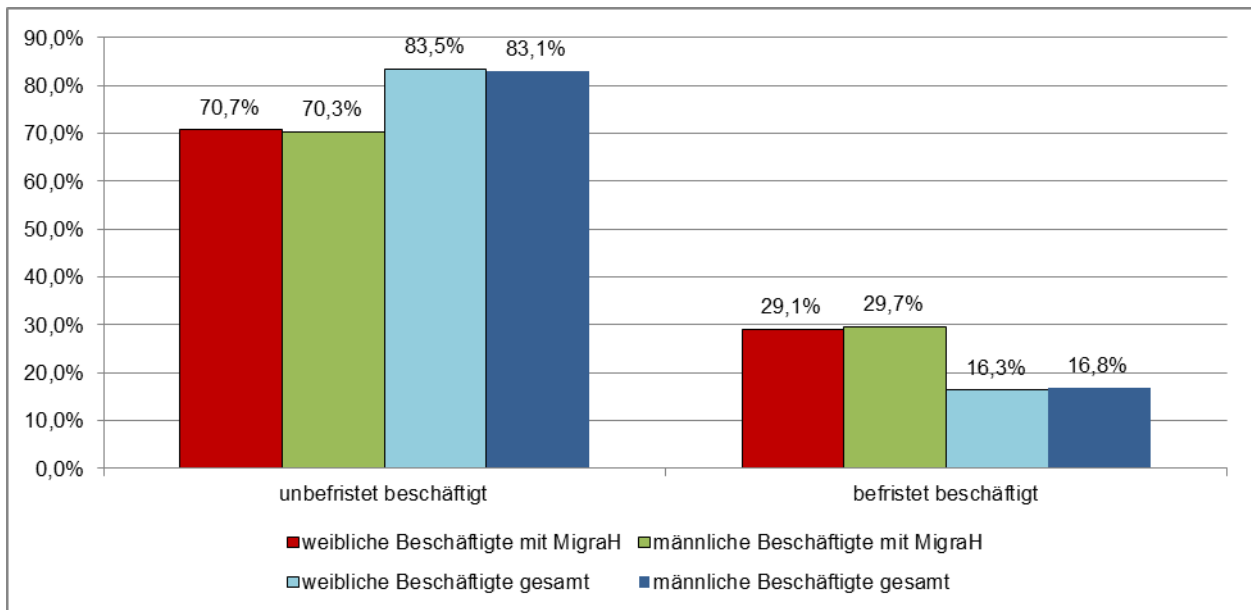
Ein Vergleich der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse zeigt, dass ein deutlich höherer Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Freien Hansestadt Bremen eingegangen ist. Diese Zahlen sind allerdings nur bedingt aussagekräftig, da unter den befristeten Beschäftigten die Beteiligungsquote an der Befragung deutlich höher war. Möglicherweise gibt es hier eine Verzerrung. Gleichwohl gilt es, dieses gemeinsam mit den Ressorts zu überprüfen.

Abbildung 17: Befristete und unbefristete Tätigkeit und Migrationshintergrund



Die geschlechtsbezogene Auswertung zeigt in Bezug auf die Befristung der Tätigkeit keine Auffälligkeiten. Es wird allerdings deutlich, dass sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund deutlich häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Abbildung 18: Befristete und unbefristete Tätigkeit, Migrationshintergrund und Geschlecht



3.1.6 Berufs-, Laufbahn- und Entgeltgruppen

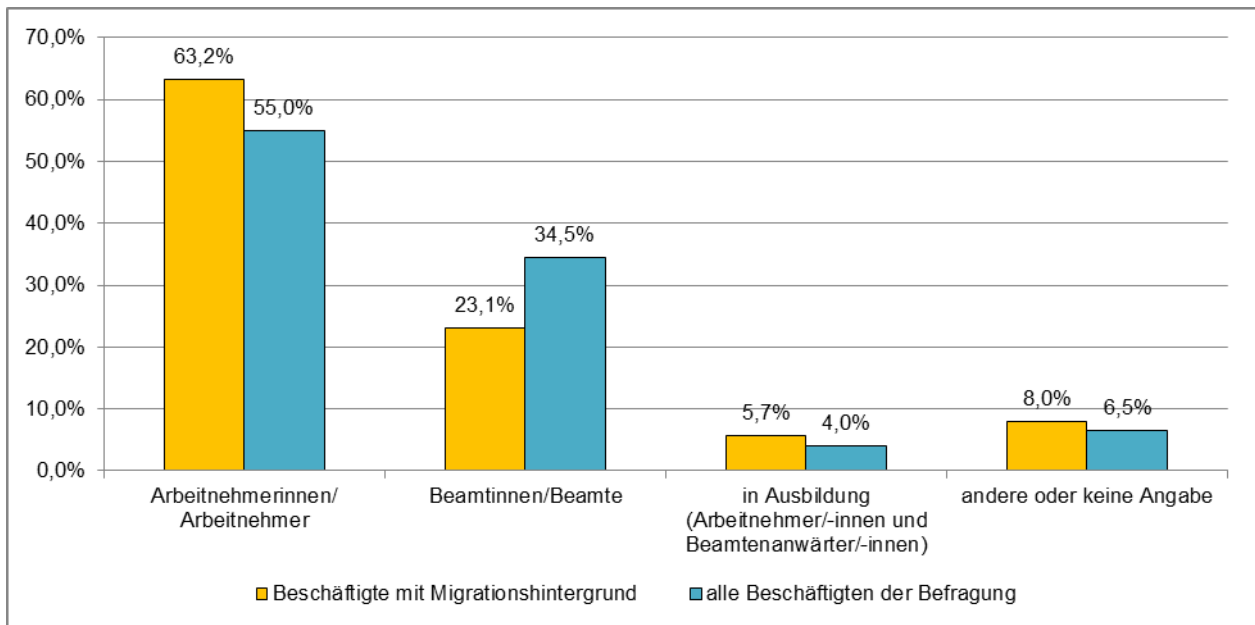
Von den Beschäftigten, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, sind 34,5 % als Beamtinnen und Beamte und 55,0 % als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.¹⁴ Aus den Daten der Personalstatistik der Freien Hansestadt Bremen ist jedoch bekannt, dass in der Freien Hansestadt Bremen zum Erhebungszeitpunkt 46,5 % verbeamtete Beschäftigte¹⁵ und 53,5 % Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren. Aus dem Vergleich der Quoten wird deutlich, dass unterdurchschnittlich wenige verbeamtete Beschäftigte an dieser Befragung teilgenommen haben.

Die Mehrheit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die an dieser Befragung teilgenommen haben, ist als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Während in der Vergleichsgruppe mit allen Beschäftigten, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, 34,5 % verbeamtet sind, sind es unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur 23,1 %. Hier ist eine deutliche Diskrepanz erkennbar.

¹⁴ Hinzu kommen Richterinnen und Richter sowie sich in Ausbildung befindliche Personen und Personen, die keine Angabe gemacht haben.

¹⁵ Hier sind die Richterinnen und Richter bereits berücksichtigt.

Abbildung 19: Berufsgruppen: Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte und Migrationshintergrund

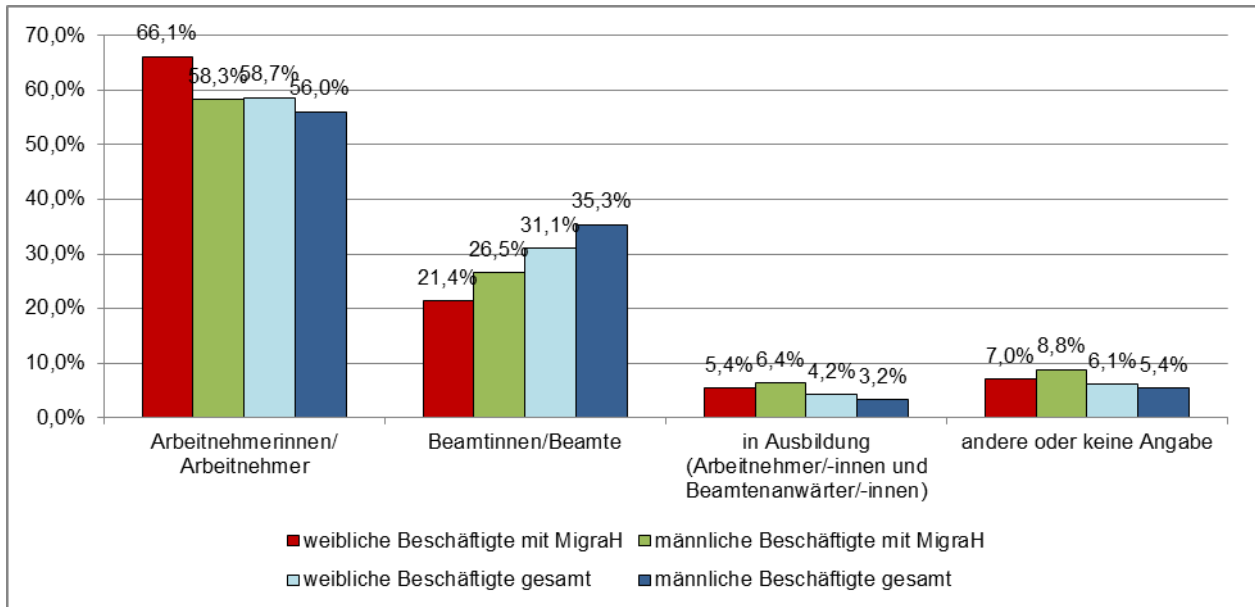


Darüber hinaus wird deutlich, dass sich an dieser Befragung überproportional viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund beteiligt haben, die sich zurzeit in einem Ausbildungsverhältnis befinden. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung konnte in den letzten Jahren erfreulicherweise auf ca. 24 % (2013)¹⁶, also rund ein Viertel gesteigert werden. In dieser Erhebung haben dagegen mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund als Auszubildende ohne Migrationshintergrund teilgenommen.

Die geschlechtsspezifische Auswertung der Daten macht deutlich, dass generell mehr Männer als Frauen verbeamtet sind. Diese ungleiche Verteilung spiegelt sich auch bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund wider. So sind auch hier weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterdurchschnittlich häufig verbeamtet. Hierbei ist in der Personengruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund diese geschlechtsspezifische Diskrepanz leicht größer als gegenüber der Gruppe der Beschäftigten gesamt.

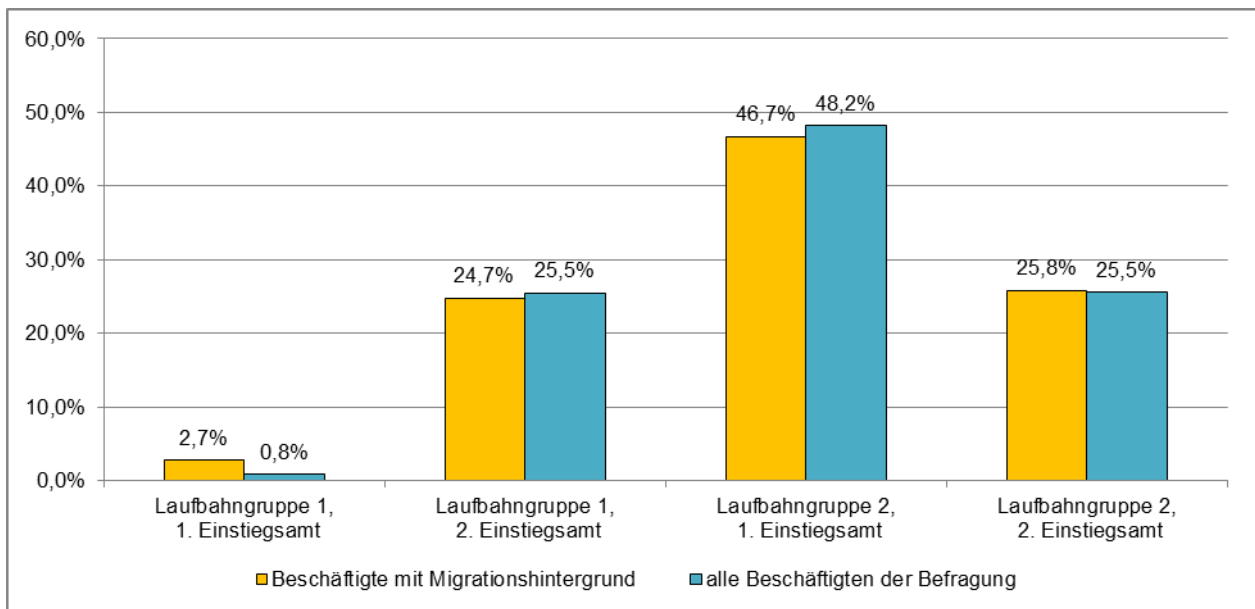
¹⁶ Vgl. Zwischenbericht zum Entwicklungsplan Partizipation und Integration: Integration im Handlungsfeld Beschäftigung, Mitteilung des Senats vom 18. Februar 2014, Drucksache 18/1263, S. 29.

Abbildung 20: Berufsgruppen: Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Migrationshintergrund und Geschlecht



Bezüglich der Laufbahngruppen zeigt sich eine relativ ähnliche Verteilung zwischen den Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund und den Beamtinnen und Beamten gesamt.

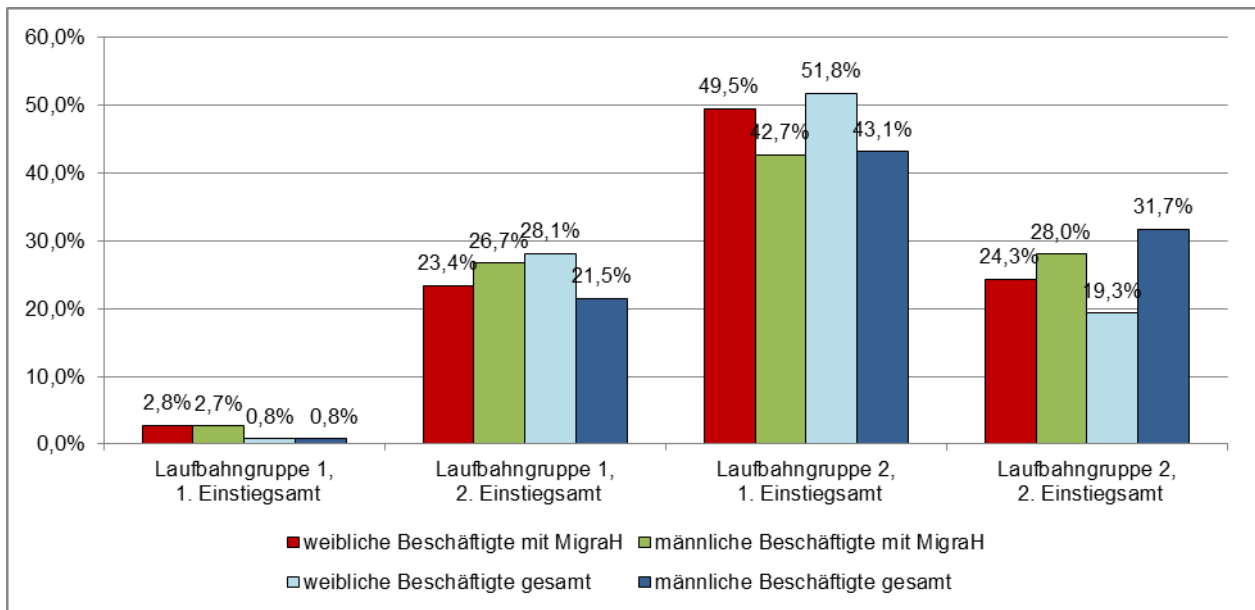
Abbildung 21: Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte) und Migrationshintergrund



Die geschlechtsspezifische Verteilung der Laufbahngruppen zeigt, dass die weiblichen Beschäftigten – mit oder ohne Migrationshintergrund – deutlich häufiger in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt eingruppiert sind und ihre männlichen Kollegen häufiger in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Dieses Ergebnis korrespondiert dahingehend

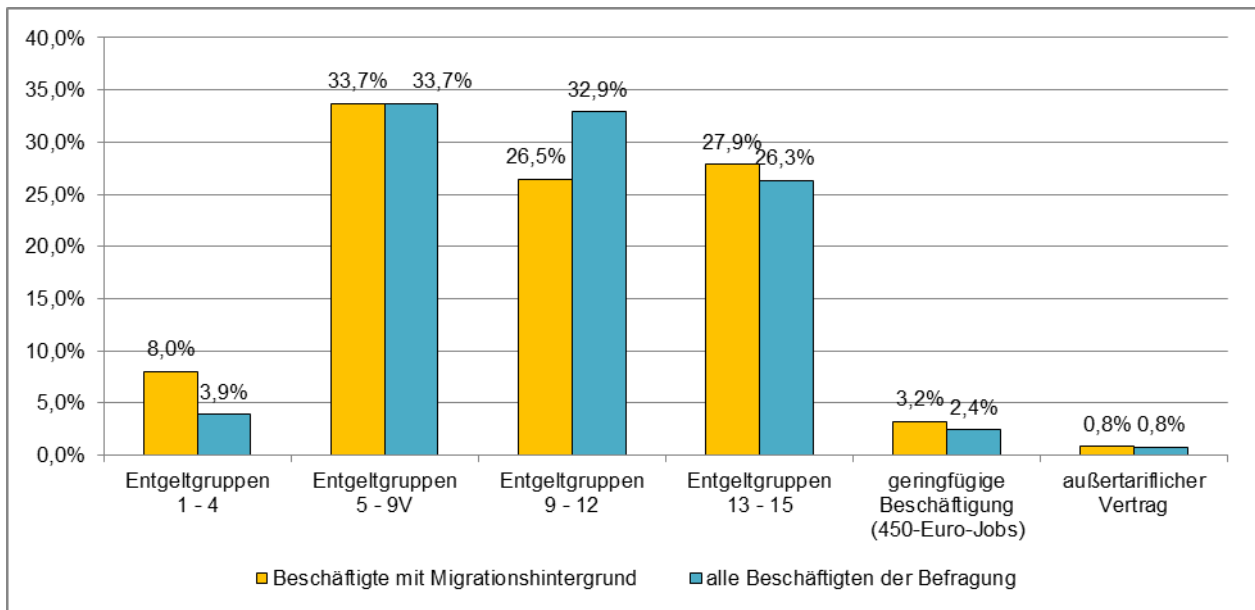
auch mit den Auswertungen zu den Schul- und Ausbildungsabschlüssen. Auffällig ist jedoch, dass unter den weiblichen Beschäftigten der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt deutlich höher ist als in der Gruppe der weiblichen Beschäftigten gesamt.

Abbildung 22: Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte), Migrationshintergrund und Geschlecht



Die Verteilung der Entgeltgruppen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt dagegen ein differenzierteres Bild als die Verteilung in den Laufbahngruppen. Während in den Entgeltgruppen 1 bis 4 und 13 bis 15 die Beschäftigten mit Migrationshintergrund prozentual stärker vertreten sind, ist es in der Entgeltgruppe 9 bis 12 die Vergleichsgruppe aller Beschäftigten.

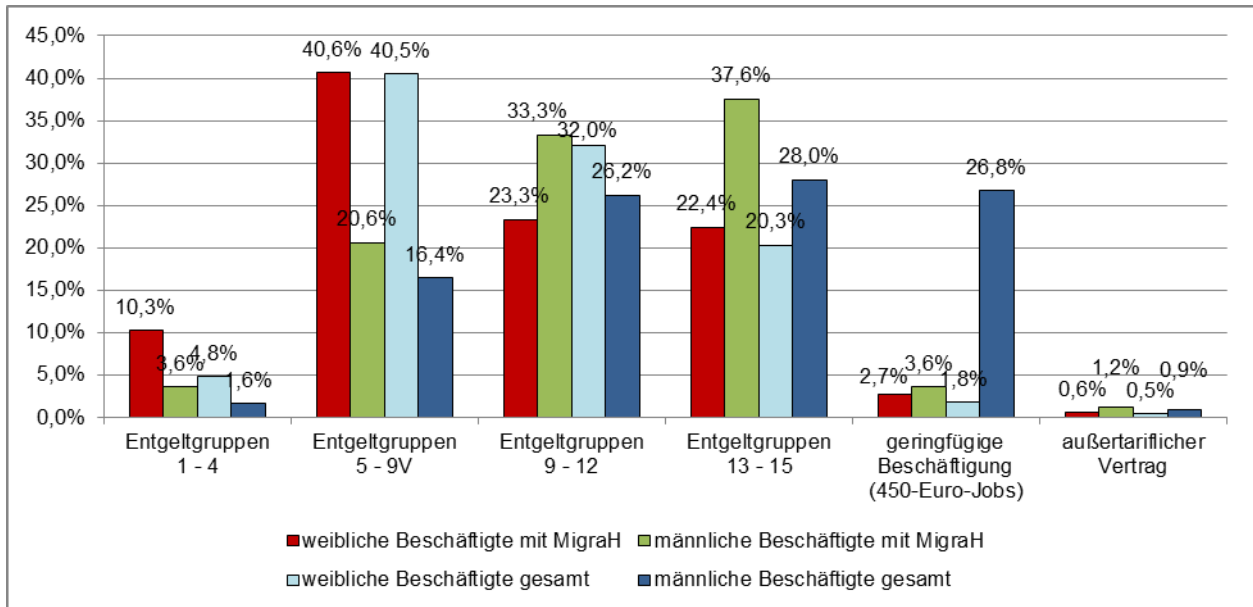
Abbildung 23: Entgeltgruppen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und Migrationshintergrund



Bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund um 0,8 % höher als in der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten.

Die geschlechtsspezifische Auswertung zeigt deutlich, dass die weiblichen Beschäftigten unabhängig von einem Migrationshintergrund überproportional stark in den Entgeltgruppen 5 bis 9V eingruppiert sind. Weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund finden sich darüber hinaus überproportional oft in den Entgeltgruppen 1 bis 4. Männliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind dagegen überproportional häufig in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingruppiert.

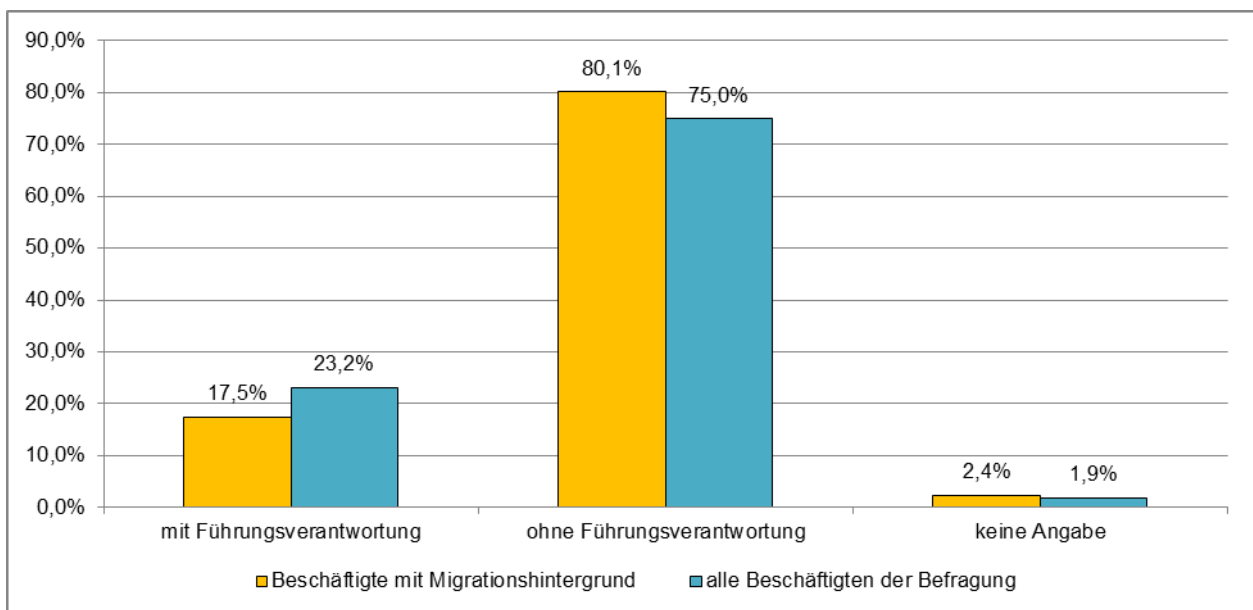
**Abbildung 24: Entgeltgruppen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer),
Migrationshintergrund und Geschlecht**



3.1.7 Führungsverantwortung

Mit 23,2 % gibt knapp ein Viertel der Antwortenden an, dass sie über Führungsverantwortung verfügen und eine Vorgesetztenfunktion wahrnehmen. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind es lediglich 17,5 %.

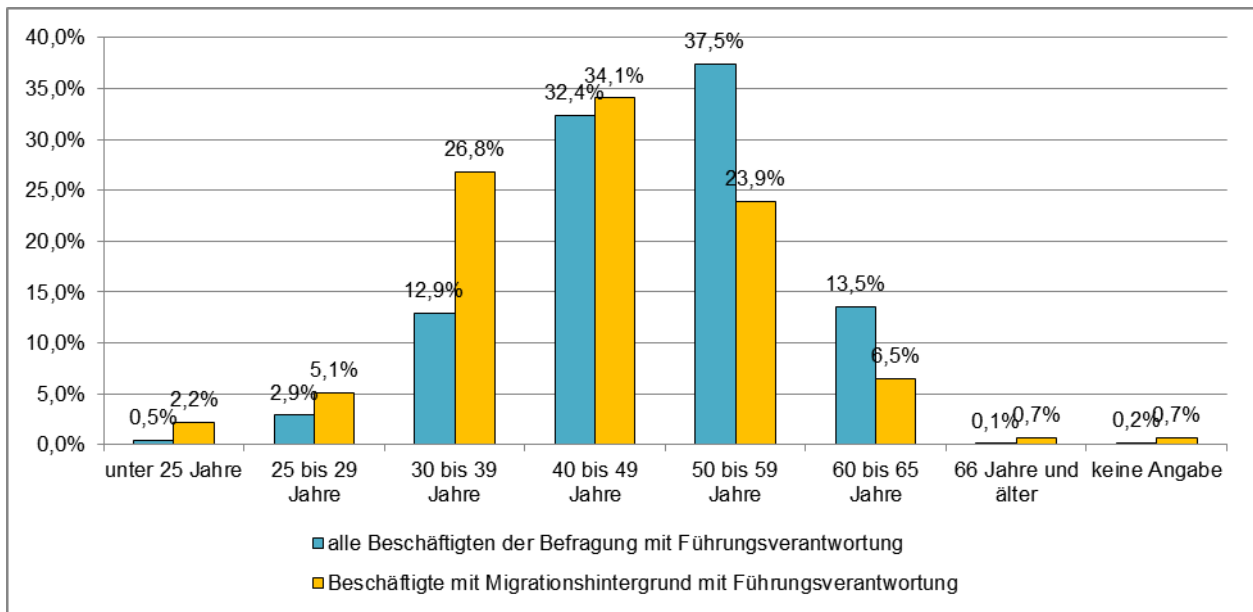
Abbildung 25: Führungsverantwortung und Migrationshintergrund



Dieser Unterschied lässt sich zunächst schwerlich mit den sonst erhobenen Daten erklären, da es kaum Unterschiede in Bezug auf die Bildungsabschlüsse und wenig Unterschiede bei den Eingruppierungen gibt. Betrachtet man allerdings die Altersverteilung unter den Personen mit

Führungsverantwortung, wird deutlich, dass sich die meisten Führungskräfte in den Altersgruppen 40 bis 49 Jahre und 50 bis 59 Jahre befinden. Die Altersstruktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist gegenüber der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten der Befragung jünger. In diesen Altersgruppen sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund weniger stark vertreten. Zwar ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die über Führungsverantwortung verfügen, insgesamt geringer, in den jüngeren Altersgruppen 25 bis 29 Jahre, 30 bis 39 Jahre und 40 bis 49 Jahre ist ihr Anteil aber prozentual höher.

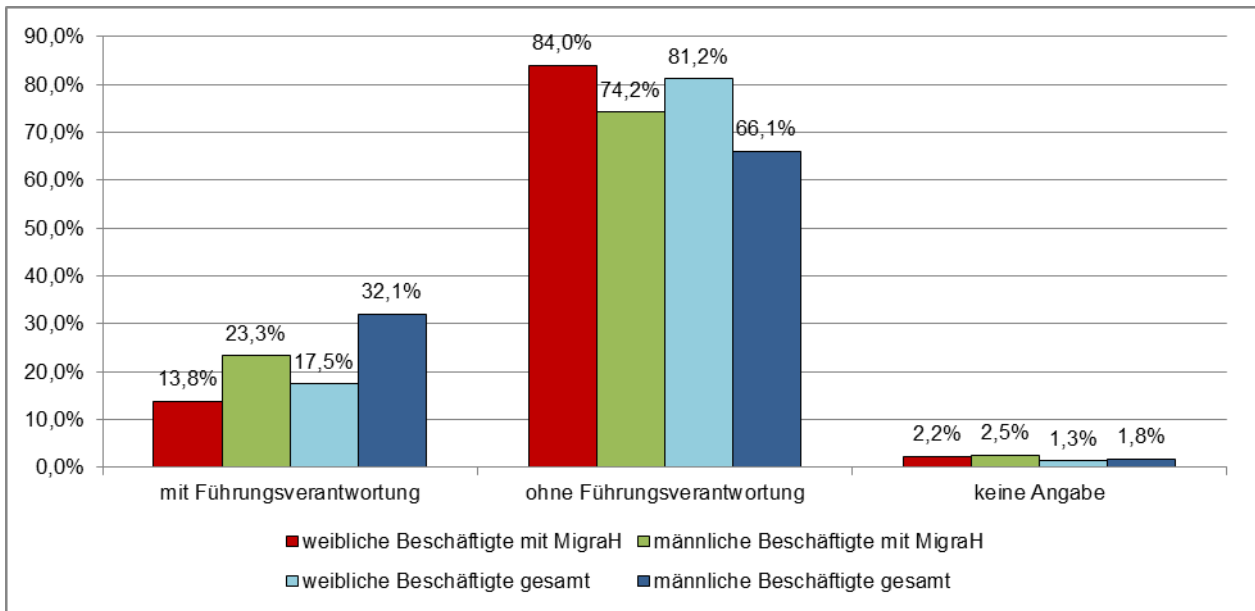
Abbildung 26: Führungsverantwortung und Migrationshintergrund



Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass relativ viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft als Lehrpersonal beschäftigt sind und da mit nicht über Projekt- beziehungsweise Personalverantwortung im engeren Sinne verfügen.

Die geschlechtsbezogene Auswertung zeigt, dass am wenigsten weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund eine Position mit Führungsverantwortung innehaben. Hier werden weitere vertiefende Untersuchungen erforderlich.

Abbildung 27: Führungsverantwortung, Migrationshintergrund und Geschlecht

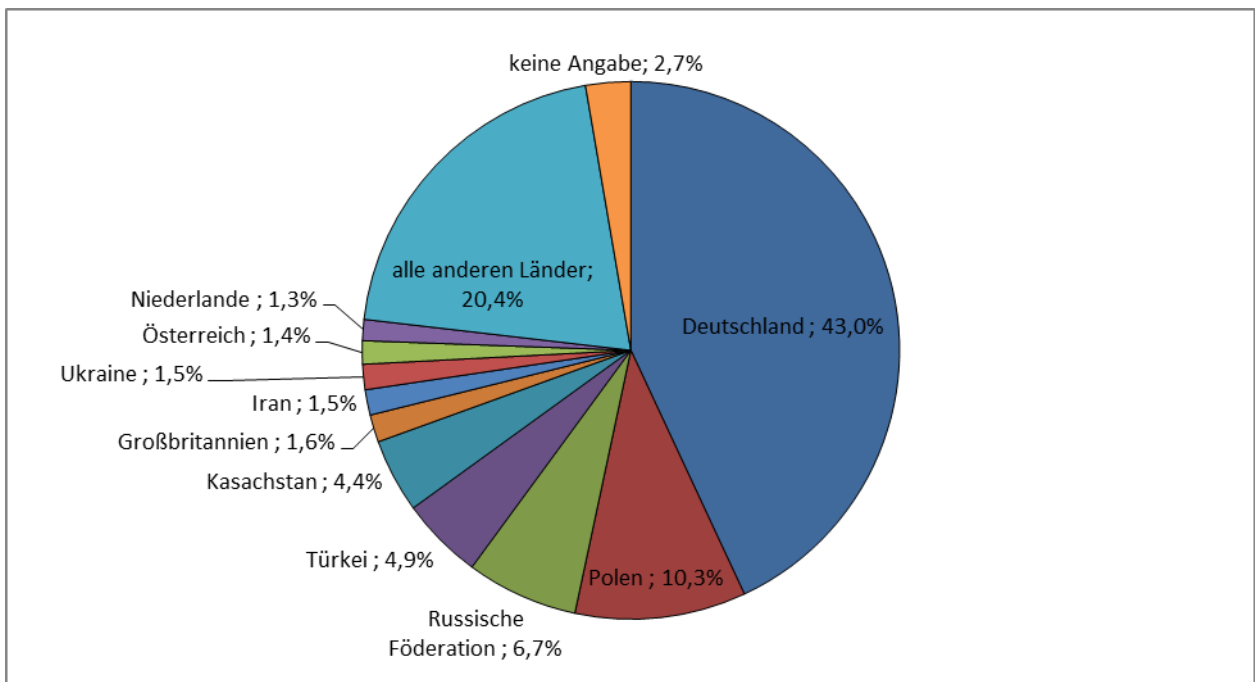


3.1.8 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Geburtsländern

Die Beschäftigten, die an dieser Befragung teilgenommen haben, verteilen sich auf 77 verschiedene Herkunftsländer, wobei die meisten Beschäftigten in Deutschland, Polen, Russland oder der Türkei geboren sind.

In der Abbildung 28 werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nur die 10 häufigsten Geburtsländer aufgeführt.

Abbildung 28: Geburtsländer der Beschäftigten mit Migrationshintergrund



Bei den Eltern der Beschäftigten mit Migrationshintergrund weisen die Geburtsländer eine noch größere Diversität aus. Die Mütter der Beschäftigten mit Migrationshintergrund kommen aus 85 und die Väter aus 93 verschiedenen Geburtsländern.

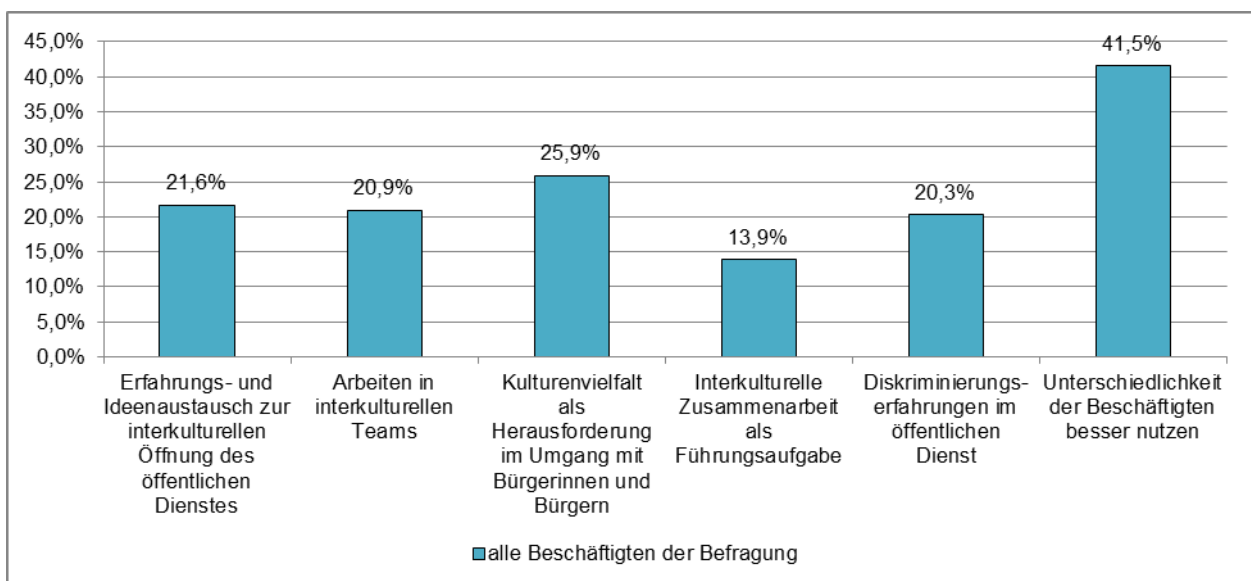
Eine geschlechtsspezifische Auswertung der Geburtsländer zeigt deutliche Unterschiede. Die weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund geben 58 verschiedene Geburtsländer an, wobei die meisten Beschäftigten aus Polen (12,4 %), der Russischen Föderation (8,4 %), Kasachstan (6,0 %), der Türkei (4,2 %) und aus Großbritannien (1,8 %) kommen. Rund 39,1 % der weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren.

Die männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund kommen vor allem aus der Türkei (7,8 %), aus Polen (6,7 %), der Russischen Föderation (3,2 %) sowie aus dem Iran, den Niederlanden und Österreich (je 2,1 %). Mit 50,5 % sind mehr als die Hälfte der männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Deutschland geboren. Insgesamt werden 35 verschiedene Geburtsländer angegeben.

3.1.9 Welche Themen sollten zukünftig noch vertieft werden?

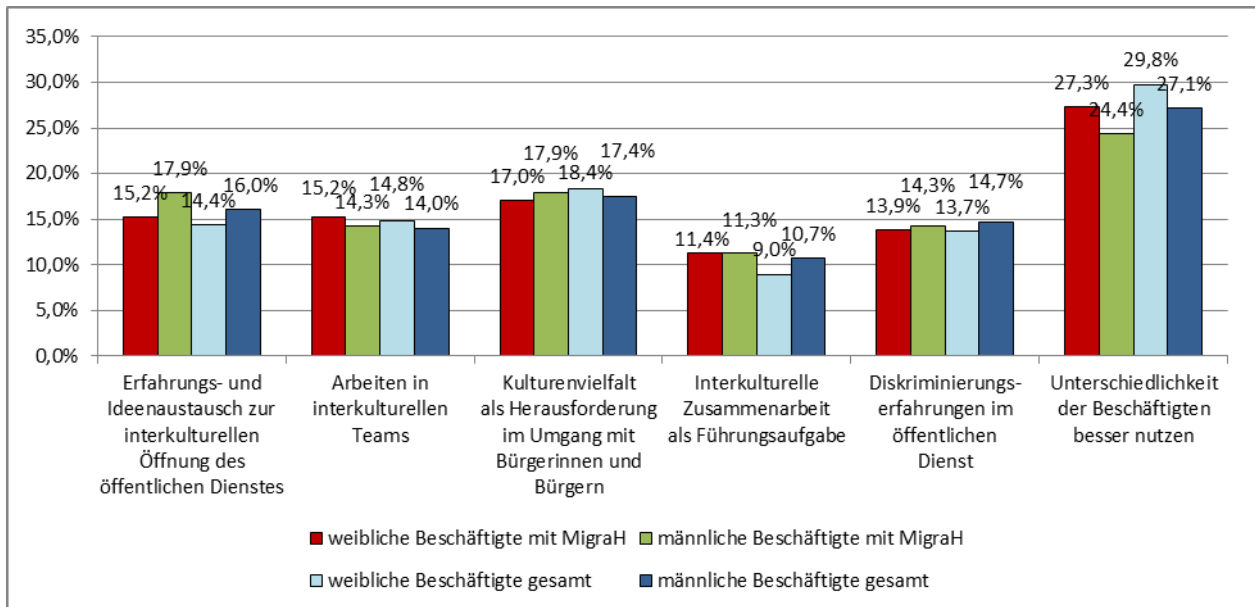
Auf die Frage, welche Themen zukünftig noch vertieft werden sollten, antworteten 41,5 % der Befragten, dass die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten besser genutzt werden sollte. Knapp 26 % der Befragten votieren dafür, die Kulturenvielfalt als Herausforderung im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern weiter zu thematisieren. Nur 13,9 % der Beschäftigten meinen, dass die interkulturelle Zusammenarbeit als Führungsaufgabe ein Zukunftsthema sei. Unter den Personen mit Führungsverantwortung liegt die Zustimmung dagegen bei 24,4 %.

Abbildung 29: Zukünftige Themenfelder



Die geschlechtsspezifische Auswertung zu den zukünftigen Themenfeldern mit und ohne Migrationshintergrund ergab die gleiche Schwerpunktsetzung.¹⁷

Abbildung 30: Zukünftige Themenfelder, Migrationshintergrund und Geschlecht



Neben den bereits oben genannten vorformulierten Themenfeldern bestand für die Befragten auch die Möglichkeit, in einem Freitextfeld zukünftige Themenfelder zu benennen oder Anmerkungen zu machen. Insgesamt 415 Beschäftigte, also 6,6 % der Befragten haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Die Beschäftigten, die Anmerkungen in dem Freitextfeld gemacht haben, haben unterschiedliche Themen angesprochen. Neben Kommentaren zum Thema Migrationshintergrund sowie zu anderen Diskriminierungserfahrungen gab es vielfältige Kommentare zum Arbeiten im öffentlichen Dienst Bremens im Allgemeinen, vor allem aber zu den Themen Führung und Betriebsklima sowie Arbeitsbedingungen. So gab es neben positiven Rückmeldungen beispielsweise Beschäftigte, die Ihrem Unmut über politische Entscheidungen kundtaten oder den Sinn der vorliegenden Umfrage in Frage stellten, aber auch positive Rückmeldungen. Eine nur geringe Zahl der Rückmeldungen bezog sich explizit auf die Befragung, also auf die Methode, das Fragenspektrum oder Antwortmöglichkeiten zur Befragung.

Die Inhaltsanalyse der Antworten des Freitextfeldes zu dem Thema „Beschäftigte mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen“ ergab 5 Themenkomplexe:

¹⁷ Die Prozentangaben in Abbildung 28 und Abbildung 29 differieren, weil in Abbildung 28 auch die Angaben von Personen mitgezählt wurden, die keine Angaben zu ihrem Geschlecht o.ä. gemacht haben.

- 1. Handlungsempfehlungen und Hinweise zu Mehrsprachigkeit und Sprachförderung:**
Mehrsprachigkeit der Beschäftigten besser nutzen, Fremdsprachenkompetenzen aufbauen und Informationen über vorhandene Sprachkompetenzen leichter zugänglich zu machen, eine „einfache Sprache“ auch verwaltungsintern zu stärken, sowie bei Bedarf, Angebote zum Ausbau der vorhandenen Deutschkenntnisse anzubieten.
- 2. Handlungsempfehlungen und Hinweise zu Zugangsvoraussetzungen:** Formale Zugangsvoraussetzungen in Auswahlverfahren und bei der Einstellung überprüfen, Einstellungsquote einführen, das Marketing über Arbeitsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst verstärken sowie den Quereinstieg erleichtern.
- 3. Handlungsempfehlungen und Hinweise zu Fortbildungen und Kompetenzerwerb:** Interkulturelle Schulungen für alle Beschäftigten, Angebote für Coaching und Konfliktmanagement am Arbeitsplatz, Auslandsaufenthalte und Hospitationen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ermöglichen, Fortbildungen speziell für Führungskräfte anbieten, Begegnungen und Kennenlernen der Beschäftigten fördern, Alltagsdiskriminierung abbauen, Anlaufstelle einrichten.
- 4. Handlungsempfehlungen und Hinweise zu einer Willkommenskultur und dem Abbau struktureller Diskriminierung:** Beispiele für den Aufbau einer Willkommenskultur geben (Erzieherinnen mit Kopftüchern in der KiTa, Zeit für tägliche Gebete, u.ä.), strukturellen Rassismus erkennen und bekämpfen, eigene Handlungsroutinen hinterfragen, Ansätze und Erfolge auf internationaler Ebene vergleichen, Orientierung an guten Beispielen.
- 5. Erwartungen an die Beschäftigten mit Migrationshintergrund:**
Wertschätzung der demokratischen Kultur und des Grundgesetzes, Motivation zur Integration, keine Abschottung, adäquate Vorbereitung auf die auszuübende Tätigkeit im öffentlichen Dienst.

4 Methodisches Vorgehen und Durchführung der Erhebung

Grundlage der Befragung ist die im Mikrozensus verwandte amtliche Definition des Statistischen Bundesamtes für Personen mit Migrationshintergrund, die folgenden Personenkreis umfasst:

„alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.¹⁸

4.1 Entwicklung des Fragebogens

Der Fragebogen ist Ende 2012 bis April 2013 in enger Abstimmung mit der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit und den Interessenvertretungen entwickelt worden.

Das grundsätzliche Ziel bei der Erstellung des Fragenkatalogs war die Ermittlung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund nach der Definition des Mikrozensus, um auf dieser Ebene Datenvergleiche zu ermöglichen. Da parallel zu der Konzeption der Befragung und der Entwicklung des Fragebogens auf der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister bzw. Senatorinnen und Senatoren im März 2012 beschlossen wurde, ein länderübergreifendes Monitoring zur interkulturellen Öffnung einzuführen, welches mit der Definition der Bundesagentur für Arbeit operiert, wurden die Fragen so konzipiert, dass die Ergebnisse nach beiden Definitionen ausgewertet werden können.¹⁹

Weitere Grundlagen bei der Entwicklung des Fragebogens waren die Beschäftigtenbefragungen aus Hamburg und Niedersachsen.

¹⁸ Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus – Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden 2013, S. 6.

¹⁹ Vgl. Beschluss der 7. Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/ Senatorinnen und Senatoren der Länder vom 21./22.03.2012.

Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III, Die Definition der Bundesagentur für Arbeit des Merkmals Migrationshintergrund ist in § 6 der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung (MighEV) geregelt: Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn 1. die befragte Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder 2. der Geburtsort der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder 3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte. Eine Teilgruppe der Personen mit Migrationshintergrund nach obiger Definition sind nach § 6 MighEV Aussiedler oder Spätaussiedler, sofern sie als Aussiedler oder Spätaussiedler, als dessen Ehegatte oder als dessen Abkömmling die deutsche Staatsangehörigkeit erworben haben und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte. Die Definition ist eng angelehnt an die Definition des Statistischen Bundesamts, berücksichtigt aber bspw. keine Zuwanderer der dritten Generation. Zur weiteren Abgrenzung vgl. Methodenbericht der Statistik der BA, Migrationshintergrund – Grundlagen der Erhebung, Nürnberg 2012, S. 10ff.

Der Fragebogen wurde mit 18 Fragen bewusst sehr kurz gehalten, um die erforderliche Zeit der Beantwortung gering zu halten und einen möglichst hohen Rücklauf zu generieren. Er gliedert sich in drei Teile:

- I. Fragen zum Beschäftigungsverhältnis
- II. Fragen zum Migrationshintergrund
- III. Statistische Angaben zur Person

Die Beantwortung der Fragen hat durchschnittlich 5 bis höchstens 10 Minuten in Anspruch genommen.

4.2 Durchführung der Erhebung

Der Erhebung personenbezogener Daten sind enge dienst- und datenschutzrechtliche Grenzen gesetzt. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ gehört zu den besonderen Arten personenbezogener Daten (vergleiche § 3 Absatz 9 Bundesdatenschutzgesetz), die wegen ihrer Sensibilität einer besonderen Behandlung bedürfen und nur unter ganz engen Voraussetzungen erhoben werden dürfen. Die Beschäftigtenbefragung zur Erhebung des Migrationshintergrundes ist dementsprechend in Form einer Vollerhebung, auf freiwilliger und anonymer Basis durchgeführt worden. Befragt wurden die Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen wie Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts.

Sowohl die Inhalte als auch die Durchführung der Erhebung sind mit der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit und den Interessenvertretungen abgestimmt worden.

Insgesamt wurden 27.678 Beschäftigte über das Mitarbeiter/-innenportal oder über persönliche Anschreiben in dem Zeitraum vom 29.05. bis zum 30.06.2013 kontaktiert. Grundsätzlich lassen sich drei Kontaktwege unterscheiden:

1. Die Beschäftigten, die über einen Zugang zum Mitarbeiter/-innen-Portal (MiP) verfügen und diesen aktiv nutzen, weil ihre Zeiterfassung hierüber durchgeführt wird, haben eine entsprechende Meldung verbunden mit einem Link zu der Umfrage als Systemnachricht erhalten.
2. Die Beschäftigten, die das MiP nicht aktiv nutzen oder über keinen Zugang zum MiP, aber über einen PC-Zugang am Arbeitsplatz verfügen, haben die entsprechenden Zugangsdaten mit einem Anschreiben von der Bürgermeisterin und Senatorin für Finanzen Frau Karoline Linnert, erhalten (siehe Anlage 1).

3. Die Beschäftigten, die weder über einen Zugang zum MiP noch zu einem PC am Arbeitsplatz verfügen, wurden per Briefpost angeschrieben und erhielten neben dem Anschreiben der Bürgermeisterin und Senatorin für Finanzen Frau Karoline Linnert in der Anlage einen gedruckten Fragebogen (siehe Anlage 2).

Die Beschäftigten der Gruppen 1 und 2 wurden gebeten, den Fragebogen online auszufüllen. Damit die angeschriebenen Beschäftigten nur einmalig an der Befragung teilnehmen konnten, erhielten diese eine Zugangskennung und einen persönlichen Zugangscode.

Insgesamt haben sich 6.274 Beschäftigte an der Erhebung beteiligt, was einem Gesamtrücklauf von 22,8 % entspricht. Die Rücklaufquote bei der Online-Befragung lag bei 23,1 %, bei der Ausgabe der Papierfragebögen bei 17,5 %.

4.3 Information und Kommunikation

Voraussetzung für eine erfolgreiche Erhebung ist eine umfangreiche Information der Beschäftigten über Hintergrund, Ziel und Zweck sowie datenschutzrechtliche Vorkehrungen der Befragung.

Die Beschäftigten sind kurz vor Beginn der Befragung in einem Schreiben der Abteilungsleiterin für Personal und Verwaltungsmanagement bei der Senatorin für Finanzen über den generellen Einsatz von Beschäftigtenbefragungen im Allgemeinen und der Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund im Besonderen informiert worden (siehe Anlage 3). Ziel war es bei den Beschäftigten für „Beschäftigtenbefragungen“ als wichtiges Instrument der Personalentwicklung zu werben, da diese die Möglichkeit bieten, die Meinung möglichst vieler Beschäftigter zu besonderen Themenstellungen einzuholen.

Der Start der Befragung wurde am 30.05.2013 in einer Meldung unter „Aktuelles“ im MiP kommuniziert. Darüber hinaus wurden die Verwaltungsleiterinnen und -leiter sowie die Personalreferentinnen und -referenten gebeten, ihre Beschäftigten über die Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund zu informieren und für eine Teilnahme zu werben.

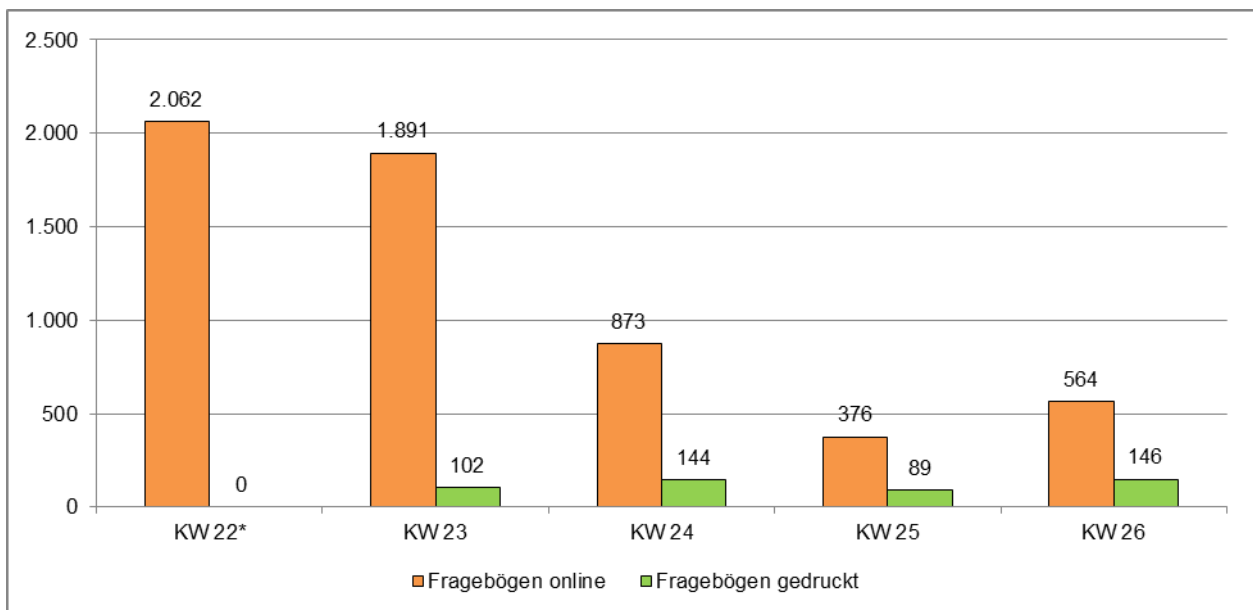
Am 17.06.2013 und am 25.06.2013 wurde jeweils ein Erinnerungsschreiben über das MiP verbreitet, in dem die Vorsitzende des Gesamtpersonalrats und die Migrations- und Integrationsbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen sowie zwei Beschäftigte – eine Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums für Interkulturalität in der Schule am Landesinstitut für Schule sowie der Integrationsbeauftragte der Bremer Polizei – unter den Beschäftigten für eine Teilnahme geworben haben (siehe Anlage 4). Darüber hinaus sind Plakate an die Dienststellen gesandt worden, die Personen beschäftigen, die über keinen PC-Zugang am Arbeitsplatz

verfügen sowie aufgrund des Publikumsverkehrs an das Aus- und Fortbildungszentrum, auf denen ebenfalls für eine Teilnahme geworben wurde (siehe Anlage 5).

4.4 Rücklauf und Beteiligung

Von den 27. 678 versandten Fragebögen bzw. Zugangskennungen sind 106 Briefe als unzustellbar wieder zurückgesandt worden. Darüber hinaus sind im Laufe der Befragung acht Zugangskennungen an Personen gesandt worden, deren Adressen nachweislich nicht in der Datenbank enthalten waren, weil sie beispielsweise gerade erst neu eingestellt wurden. Insgesamt betrug der Rücklauf 6.274 Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 22,8 % entspricht. Davon sind 5.766 Fragebögen online und 508 Fragebögen in Papierform eingegangen. Von dem Papierrücklauf konnten 27 Fragebögen nicht ausgewertet werden, da sie nur unvollständig oder gar nicht und mit Kommentaren versehen zurück gesandt wurden. Insgesamt ergibt sich somit ein Rücklauf 6.247 brauchbarer Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 22,7 % entspricht.

Abbildung 31: Rücklauf nach Kalenderwochen



* Die Erhebung wurde an einem Mittwoch gestartet; die KW 22 umfasst hier nur 5 statt 7 Tage.

In den ersten eineinhalb Wochen nach Beginn der Befragung hatten bereits 64,9 % der Befragungsteilnehmer und -teilnehmerinnen den Fragebogen beantwortet. Bei den gedruckten Fragebögen dauerte der Rücklauf aufgrund des höheren Aufwandes bei der Zustellung deutlich länger.

4.5 Beurteilung der Rückläufe

Die Höhe des Rücklaufes spricht dafür, dass die Ergebnisse der Untersuchung als guter Indikator für die tatsächlichen Verhältnisse im bremischen öffentlichen Dienst gelten können. Es

wird gleichwohl angenommen, dass das Antwortverhalten bei bestimmten Beschäftigungsgruppen höher ist: zum Beispiel bei denen, die einen Bezug zu Fragen der Migration haben.

Die Merkmale Geschlecht, Ressort- und Statusgruppenzugehörigkeit, Alter und befristete bzw. unbefristete Tätigkeit weisen geringe Abweichungen zu den jeweiligen Verteilungen im bremischen öffentlichen Dienst auf.

An der Befragung haben überproportional mehr Frauen als Männer teilgenommen. Während in der Freien Hansestadt Bremen etwa 55 % Frauen und 45 % Männer²⁰ beschäftigt sind, lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Befragung bei knapp 60%. In der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag die Beteiligungsquote mit 26,5 % deutlich über der Beteiligungsquote der Beamtinnen und Beamten mit 14,6 %. Die Beteiligungsquoten in den Ressorts variieren von nahezu 60 % bis zu 11,5 %. Am höchsten sind sie beim Senator für Kultur, in dem Cluster „Bremische Bürgerschaft, Senatskanzlei und andere ressortunabhängige Einrichtungen und kleine Dienststellen“ sowie bei der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen. Die niedrigsten Quoten gab es beim Senator für Inneres und Sport, der Senatorin für Bildung und Wissenschaft sowie den Ausgliederungen. In den verschiedenen Altersgruppen ist das Antwortverhalten dagegen sehr ausgeglichen. Die Beteiligung unter den befristeten Beschäftigten war um 10 % höher als die Beteiligungsquote bei den unbefristeten Beschäftigten, so dass Beschäftigte mit befristeten Verträgen überproportional in der Stichprobe vertreten sind.

In einem zweiten Schritt ist daraufhin überprüft worden, ob und inwieweit die Verzerrungen in der Stichprobe Auswirkungen auf die abhängige Variable „Beschäftigungsquote von Personen mit Migrationshintergrund“ haben könnten. Hierzu wurden die Verteilungen der Grundgesamtheit auf die Stichprobe übertragen. Die Modellierungen führen zu der Annahme, dass die ermittelte Quote vermutlich leicht zu hoch ausfällt. Als Ergebnis ergab sich zunächst eine Quote von 13,8 %. Im weiteren Verlauf der Auswertungen sind Unstimmigkeiten in 53 Datensätzen aufgefallen. Die Personen verfügen zwar nach Datenlage über einen Migrationshintergrund, machen aber an anderer Stelle Angaben, die daran zweifeln lassen oder hierzu im Widerspruch stehen. Aus Sorgfältigkeitsgründen sind diese Datensätze bei der Ermittlung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund nicht berücksichtigt worden. Der ermittelte Anteil liegt demnach bei 13,04 %.

²⁰ Daten der Grundgesamtheit lt. PuMa.

5 Anlagen

Anlage 1:

Wie vielfältig sind wir?

Bitte beteiligen Sie sich an unserer Online-Befragung, um das herauszufinden!



Bremen, Mai 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Hafenstadt ist Bremen immer schon weltoffen und stolz darauf. Heute haben rund 28 Prozent der Bremerinnen und Bremer einen Migrationshintergrund. Aber wie sieht es im öffentlichen Dienst Bremen aus? Dazu gibt es keine verlässlichen Angaben. Mit Ihrer Hilfe wollen wir das ändern!

Unter dem Titel „Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund“ wollen wir erfahren, welche kulturelle Vielfalt der öffentliche Dienst bereithält. Wie so häufig in der Verwaltung, geht es in dieser ersten Befragung zunächst einmal darum, eine Datengrundlage zu schaffen. Damit soll aber noch lange nicht Schluss sein: Auf dieser Basis wollen wir uns aktiv damit auseinandersetzen, wie wir Vielfalt im öffentlichen Dienst – und dazu zählt vor allem die kulturelle Vielfalt – noch besser gestalten können.

Die Online-Befragung richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Egal, ob Sie über einen Migrationshintergrund verfügen oder nicht: Bitte beteiligen Sie sich an der Umfrage! Nur wenn sich möglichst viele von Ihnen die nötigen fünf bis zehn Minuten Zeit nehmen, sind die Ergebnisse aussagekräftig.

Nur dann können wir damit in Ihrem Sinne weiterarbeiten. Natürlich ist die Befragung freiwillig und anonymisiert.

Den elektronischen Fragebogen finden Sie unter dem Link www.umfrage.bremen.de. Ihre Zugangsdaten erhalten Sie auf der Rückseite dieses Briefes.

Sie können den Online-Fragebogen in weniger als zehn Minuten an jedem PC mit Internetzugang ausfüllen. Das können sie am Arbeitsplatz oder von zu Hause aus tun – ganz wie Sie es wollen.

Ich freue mich auf die Ergebnisse und auf einen spannenden Prozess!

Karoline Linnert

Senatorin für Finanzen und Bürgermeisterin

So funktioniert's

Die Anmeldung zum elektronischen Fragebogen



1.

Öffnen Sie den elektronischen Fragebogen in einem Webbrowser Ihrer Wahl, indem Sie den folgenden Link eingeben:

www.umfrage.bremen.de

Der Server wird im Internet und nicht im Bremischen Verwaltungsnetz betrieben. Sie haben die Möglichkeit, die Umfrage von ihrem Arbeitsplatz aus aufzurufen oder von zu Hause oder von ihrem Smartphone teilzunehmen.

2.

Geben Sie Ihre Zugangsdaten ein.

Zugangskennung:
(Serienelement einbauen)

Zugangscode:
(Serienelement einbauen)

3.

Es öffnet sich ein weiteres Fenster, in dem Sie optional ein persönliches Kennwort eingeben können. Geben Sie ein persönliches Kennwort ein, können Sie sich ab diesem Zeitpunkt ausschließlich mit diesem anmelden!

Sollte die Umfrage unterbrochen werden, weil Sie sich abgemeldet haben oder Ihre Sitzung abgelaufen ist, können Sie sich anschließend erneut anmelden. Dazu benötigen Sie wiederum den oben genannten Link beziehungsweise den abgespeicherten Favoriten und das von Ihnen gewählte Kennwort.



**Freie
Hansestadt
Bremen**

*besser
miteinander*

Anlage 2:

Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund
--

1. Sie sind zurzeit

- unbefristet beschäftigt
 befristet beschäftigt

2. Ihre Arbeitszeit umfasst derzeit

- Vollzeit (mehr als 38 Stunden)
 30 bis 38 Stunden
 20 bis 29 Stunden
 unter 20 Stunden

3. Welches Beschäftigungsverhältnis liegt vor? Welcher Laufbahngruppe/Funktionsebene gehören Sie an?

- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
 Entgeltgruppen 01 - 04
 Entgeltgruppen 05 - 09V
 Entgeltgruppen 09 - 12
 Entgeltgruppen 13 - 15
 geringfügige Beschäftigung (450-Euro-Jobs)
 außertariflicher Vertrag

- Beamtinnen/Beamte
 Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst)
 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)
 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)
 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)

- in Ausbildung (Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter im Vorbereitungsdienst)
 Richterinnen/Richter
 andere

4. Bitte ordnen Sie Ihre aktuelle Dienststelle zu (Auszubildende bitte Die Senatorin für Finanzen auswählen).

- Bremische Bürgerschaft, Senatskanzlei, andere ressortunabhängige Einrichtungen und kleine Dienststellen (z.B. LfDI, ZGF, Rechnungshof, GPR etc.)
 Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Anstalten, Stiftungen (z.B. Studentenwerk, KiTa, Umweltbetrieb, Immobilien Bremen etc.)
 Die Senatorin für Finanzen
 Der Senator für Justiz und Verfassung
 Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr
 Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen
 Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen
 Der Senator für Gesundheit
 Der Senator für Inneres und Sport
 Der Senator für Kultur
 Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft

5. Sind Sie eine Führungskraft bzw. haben Sie eine Vorgesetztenfunktion (z.B. Projekt- und/oder Personalverantwortung)?

- ja
 nein

6. In welchem Land sind Sie geboren?

(Bitte tragen Sie ihre Antwort in Druckbuchstaben ein.)

7. Wie lange leben Sie bereits in Deutschland?

- seit meiner Geburt
 seit meinem Zuzug:
 2004 oder später
 1999 bis 2003
 1994 bis 1998
 1989 bis 1993
 1970 bis 1988
 1950 bis 1969
 1949 oder früher

8. In welchem Land ist Ihre Mutter geboren?

(Bitte tragen Sie ihre Antwort in Druckbuchstaben ein.)

Wenn Ihre Mutter im Ausland geboren wurde, wann ist sie nach Deutschland zugewandert?

- 1950 oder später
 vor 1950
 gar nicht

9. In welchem Land ist Ihr Vater geboren?

Bitte tragen Sie ihre Antwort in Druckbuchstaben ein.)

Wenn Ihr Vater im Ausland geboren wurde, wann ist er nach Deutschland zugewandert?

- 1950 oder später
 vor 1950
 gar nicht

10. Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?

- ja, nur die deutsche Staatsangehörigkeit
 ja, die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit (EU)
 ja, die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit (Nicht-EU)
 nein

11. Wenn Sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, sind Sie deutsche Staatsangehörige/deutscher Staatsangehöriger

- durch Geburt
 als (Spät-)Aussiedlerin/(Spät-)Aussiedler ohne Einbürgerung
 als (Spät-)Aussiedlerin/(Spät-)Aussiedler mit Einbürgerung
 als Ehegattin/Ehegatte, Kind oder Enkel einer (Spät-)Aussiedlerin/eines (Spät-)Aussiedlers
 durch Einbürgerung

12. Besitzt bzw. besaß Ihre Mutter die deutsche Staatsangehörigkeit?

- nein
 Ja, und zwar...
 ... die deutsche Staatsangehörigkeit durch Geburt
 ... die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung
 ... die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit und bei Geburt bereits die deutsche Staatsangehörigkeit
 ... die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit und bei Geburt keine deutsche Staatsangehörigkeit

13. Besitzt bzw. besaß Ihr Vater die deutsche Staatsangehörigkeit?

- nein
 Ja, und zwar...
 ... die deutsche Staatsangehörigkeit durch Geburt
 ... die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung
 ... die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit und bei Geburt bereits die deutsche Staatsangehörigkeit
 ... die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit und bei Geburt keine deutsche Staatsangehörigkeit

14. Wie alt sind Sie?

- unter 25 Jahre
 25 bis 29 Jahre
 30 bis 39 Jahre
 40 bis 49 Jahre
 50 bis 59 Jahre
 60 bis 65 Jahre
 66 Jahre und älter

15. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
 männlich

16. Welchen höchsten allgemeinen Schulabschluss haben Sie?

- keinen allgemeinen Schulabschluss
 Haupt-(Volks-)Schulabschluss
 Realschulabschluss/mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss
 Abitur/Fachabitur

17. Welchen höchsten Ausbildungs- bzw. Studienabschluss haben Sie?

- ohne beruflichen Abschluss
 Abschluss einer Berufsausbildung
 Meister-/Techniker oder gleichwertiger Fachschulabschluss
 Bachelor
 Diplom/Magister/Master/Staatsexamen
 Promotion/Habilitation
 anderer Abschluss

18. Welche Themen sollten Ihrer Meinung nach zukünftig noch vertieft werden?

- Erfahrungs- und Ideenaustausch zur interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes
 Arbeiten in interkulturellen Teams
 Kulturenvielfalt als Herausforderung im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern
 Interkulturelle Zusammenarbeit als Führungsaufgabe
 Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Dienst
 Unterschiedlichkeit der Beschäftigten besser nutzen
 andere Themen:

Anlage 3:

An alle Beschäftigten

Ein besseres Miteinander – und wie Sie uns dabei helfen können

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie arbeiten im öffentlichen Dienst Bremens – zusammen mit fast 47.000 anderen Beschäftigten. Sie alle sind in verschiedenen Bereichen, Tätigkeitsfeldern und Stadtteilen im Einsatz, haben völlig unterschiedliche Aufgaben und doch wahrscheinlich einen ähnlichen Wunsch: einen angenehmen Arbeitsplatz. Das wünschen auch wir uns. Deshalb wollen wir uns für ein besseres Miteinander einsetzen. Dafür brauchen wir Ihre Unterstützung! Sie sind die Expertinnen und Experten dafür, was im Alltäglichen verbesserungswürdig ist.

Bei so vielen Beschäftigten ist es unmöglich, mit jedem Gespräch zu führen – also nutzen wir ein anderes Instrument, mit dem große Organisationen erfolgreich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbeziehen: Beschäftigtenbefragungen. Damit bekommen wir einerseits einen besseren Überblick, wer bei der Freien Hansestadt Bremen arbeitet und zum anderen können Sie uns sagen, wie zufrieden Sie mit der Organisationskultur sind, was Sie sich anders wünschen und wie Sie die Dinge, die wir anstoßen, finden. Ihre Meinung entscheidet mit über zukünftige Prozesse in der öffentlichen Verwaltung. Nur wenn Sie sich beteiligen, können Sie Einfluss nehmen. Wir laden Sie also herzlich ein, Ihre Stimme zu erheben!

Die Ergebnisse der Befragungen landen nicht in irgendwelchen Aktenschränken – dafür wäre Ihre Zeit und Ihr Engagement zu schade. Die Resultate werden ausge-

wertet und publiziert, genauso wie die Schlussfolgerungen, die wir daraus ableiten. Natürlich informieren wir Sie darüber.

Damit Sie es möglichst leicht haben mit den Befragungen, ist eine spezielle Online-Plattform entwickelt worden. So können Sie die Fragebögen über jeden PC und jedes Handy mit Internetzugang zügig und von überall beantworten – natürlich mit höchsten Datenschutz-Vorkehrungen. Wer keinen Internetzugang hat, bekommt die Fragebögen in Papierform.

In diesem Jahr machen wir uns auf den Weg mit zwei Umfragen. Die erste dreht sich um den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Sie dient als Basis, um die kulturelle Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung noch besser zu gestalten. Später im Jahr wollen wir wissen, wie Sie Ihre Rolle als öffentlich Beschäftigte sehen und welches Bild Sie von Ihrem Arbeitgeber, der Freien Hansestadt Bremen, haben. Natürlich sind alle Angaben anonym.

Wir sind schon ganz gespannt und freuen uns auf eine breite Beteiligung!

Dr. Anke Saebetzki

*Abteilungsleiterin Personal-
und Verwaltungsmanagement
Senatorin für Finanzen*

Anlage 4:

Wie vielfältig sind wir?

Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund

Machen Sie mit!



Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,
an der Befragung zur Beschäftigtenstruktur nehme ich teil, weil ich mir aufgrund der Beteiligung des Gesamtpersonalrats sicher bin, dass die erhobenen Daten geschützt und anonym sind. Es ist damit sichergestellt, dass keine Rückschlüsse auf die einzelne Person gezogen werden. Das haben wir als Gesamtpersonalrat geprüft.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
als Migrations- und Integrationsbeauftragte ist es mir ein Anliegen, dass wir im Öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel vorangehen:

Bitte unterstützen Sie die Umfrage. Für gute Arbeit im bremischen öffentlichen Dienst ist es wichtig, dass Beschäftigte verschiedener Kulturen, Geschlechter, Weltanschauungen und Altersstufen vertreten sind. Nur dann kann sich der öffentliche Dienst auf die Anliegen der Bevölkerung gut einstellen. Diese Umfrage soll Auskunft über die kulturelle Vielfalt geben und besser gestalten helfen.

Mit herzlichen Grüßen

Doris Hülsmeier
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats
für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Beim Thema der interkulturellen Öffnung der Verwaltung ist es eines unserer Ziele, dass der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund dem Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bremen entspricht. Mit der Kampagne „Du bist der Schlüssel“ (www.ausbildung.bremen.de) ist ein richtiger Weg beschriftet. Wir wollen weiter machen! Zahlen sollen Taten folgen. Dazu brauchen wir über den Ausbildungsbereich hinaus valides Datenmaterial. Das bekommen wir, wenn sich möglichst viele Menschen an der Befragung beteiligen. Es wäre schön, wenn Sie dazu gehören!

Silke Harth
Senatskanzlei,
Migrations- und Integrationsbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen



Die Senatorin für Finanzen

*besser
miteinander*

Wie vielfältig sind wir? Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund Machen Sie mit!



Sehr geehrte Damen und Herren,
mein Name ist Anna Igho Priester. Ich bin Studienrätin und seit September 2012 zuständig für den Aufbau des Kompetenzzentrums für Interkulturalität in der Schule am Landesinstitut für Schule.

Geboren und aufgewachsen bin ich in Nigeria. Seit 1995 lebe ich mit einem Teil meiner Familie in Deutschland – seit 2010 in Bremen.

Ich freue mich, dass wir im Land Bremen Offenheit und Vielfalt unterstützen! Bitte beteiligen Sie sich an der Befragung, denn nur mit einer validen Datenbasis wissen wir, wo wir stehen!

Mit freundlichen Grüßen
Anna Igho Priester
Landesinstitut für Schule Bremen
Kompetenzzentrum für Interkulturalität in der Schule



Hallo und „Moin“!
Mein Name ist Thomas Müller und ich arbeite seit mehr als 30 Jahren als Polizeibeamter in dieser Stadt.

Zurzeit bin ich als Integrationsbeauftragter für die Polizei tätig. Ich empfinde die Vielfalt in unserer Stadt als eine Bereicherung für mich und alle Bürgerinnen und Bürger. Mit der Beteiligung an dieser Umfrage können Sie helfen festzustellen, ob und wie „vielfältig“ wir bremischen Beschäftigten sind.

Vielen Dank!
Mit freundlichen Grüßen
Thomas Müller
Polizei Bremen
Integrationsbeauftragter

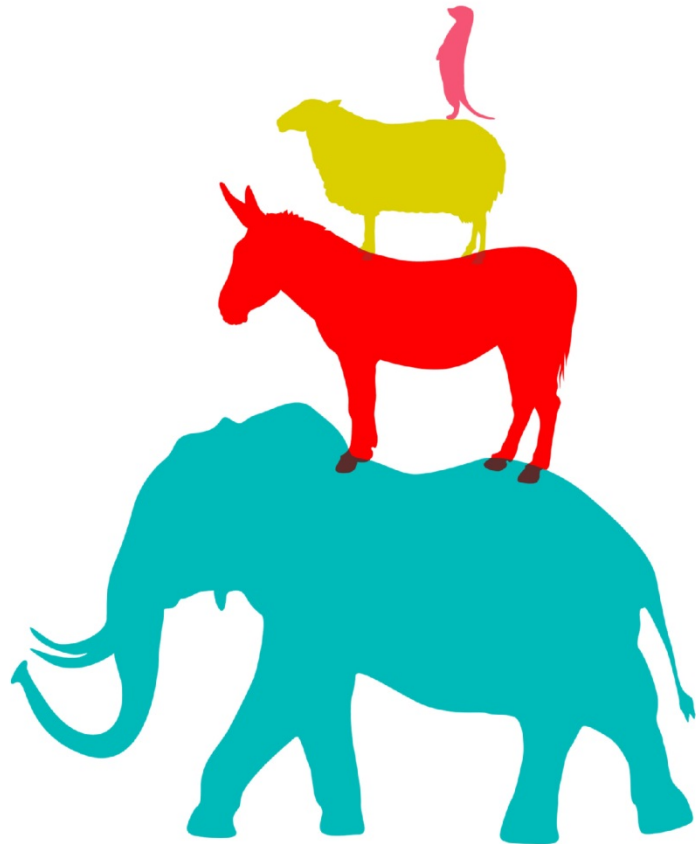


Die Senatorin für Finanzen

**besser
miteinander**

Anlage 5:

Wie vielfältig sind wir?
Befragung zur
Beschäftigtenstruktur
und zum
Migrationshintergrund



Machen Sie mit!

1. Ihre Zugangsdaten erhalten Sie per Dienstpost. Besuchen Sie dann die Internetseite www.umfrage.bremen.de Wer keinen PC-Arbeitsplatz hat, erhält einen gedruckten Fragebogen.
2. **MiP-Nutzerinnen** und **MiP-Nutzer** können direkt unter **Selfservices** und dem Menüpunkt „Aktuelle Umfrage“ teilnehmen.

Die Beschäftigtenbefragung ist mit dem Gesamtpersonalrat, dem Gesamtrichterrat und der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit abgestimmt. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung wurde in den Prozess der Entwicklung des Befragungstools in Bezug auf Barrierefreiheit einbezogen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: Frau Dr. Doris Krause-Nicolai – SF-Referat 32, Tel. 361-90412, E-Mail: doris.krause-nicolai@finanzen.bremen.de oder Frau Insa Sommer – SF-Referat 32, Tel. 361-99432, E-Mail: insa.sommer@finanzen.bremen.de



Die Senatorin für Finanzen

{ *besser
miteinander*

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum Migrationshintergrund beim Magistrat der Stadt Bremerhaven

1. Einleitung

Die Stadtverordnetenversammlung hat am 25. April 2013 das „1. Bremerhavener Integrationskonzept ‚Vielfalt und Chancengleichheit – Bremerhaven zeigt Flagge““ beschlossen. Eines der sechs zentralen Handlungsfelder des Konzepts ist die *Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes*, die eine Ist-Stands-Analyse der Magistratsbeschäftigten mit Migrationshintergrund als Leitprojekt vorsieht. Mit der erstmaligen flächendeckenden Erhebung der erforderlichen Daten war die Basis dafür zu schaffen, zukünftige Veränderungen in der Personalstruktur möglichst in turnusmäßig zu wiederholenden Befragungen zu dokumentieren.

Mit der Mitteilung für die Verwaltung vom 27. Mai 2013 hat das Dezernat I, im Einvernehmen mit den Mitbestimmungsgremien, die Beschäftigten zu einer freiwilligen und anonymen Befragung eingeladen und die Hintergründe dazu erläutert. Der zweiseitige Fragebogen mit insgesamt 18 Fragen wurde allen ca. 4.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den Gehaltsmitteilungen Ende Mai 2013 übersandt, zudem wurde am 17. Juni 2013 im Intranet des Magistrats an das Projekt erinnert und der Fragebogen dort zum Abrufen eingestellt. Der Erhebungszeitraum endete am 30. Juni 2013.

Der Rücklauf der Fragebögen beträgt 603 Exemplare, was einer Quote von 13,1 % entspricht. Die Gegenüberstellung der Angaben aus den Antwortbögen mit der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur auf Grundlage des Personalberichts 2012 hinsichtlich verschiedener Einzelkriterien führt zu der Bewertung, dass das Ergebnis der Befragung bedauerlicherweise nicht repräsentativ ist. Dennoch liefert das Befragungsergebnis interessante Hinweise und dient als Grundlage für weitere vergleichbare Erhebungen in der Zukunft.

Zeitgleich zu der Magistratsumfrage fand auch in der bremischen Verwaltung eine Befragung zum Migrationshintergrund statt. In beiden Städten wurde Wert darauf gelegt, die Fragebögen weitgehend aufeinander abzustimmen, so dass bei identischen Fragestellungen auch ein Ergebnisvergleich gewährleistet ist. Anfang 2014 wird es daher noch zu einer ergänzenden Gegenüberstellung der Bremerhavener und Bremer Ergebnisse kommen.

2. Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Als wichtigstes Ergebnis der Befragung kann festgehalten werden, dass rd. 15,6 % der Beschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einen Migrationshintergrund haben.

Für die bremische Verwaltung beträgt der Vergleichswert 13,8 %.

2.1 Altersstruktur und Differenzierungen nach Geschlecht

Unter den Magistratsbediensteten ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund (16,4 %) höher als der bei den Männern (14,1 %).

Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind durchschnittlich jünger als alle Beschäftigten der Stadtverwaltung. So sind 25,5 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund unter 30 Jahre alt, während diese Altersgruppe nicht einmal zehn Prozent aller Beschäftigten umfasst (vgl. Abb. 1).

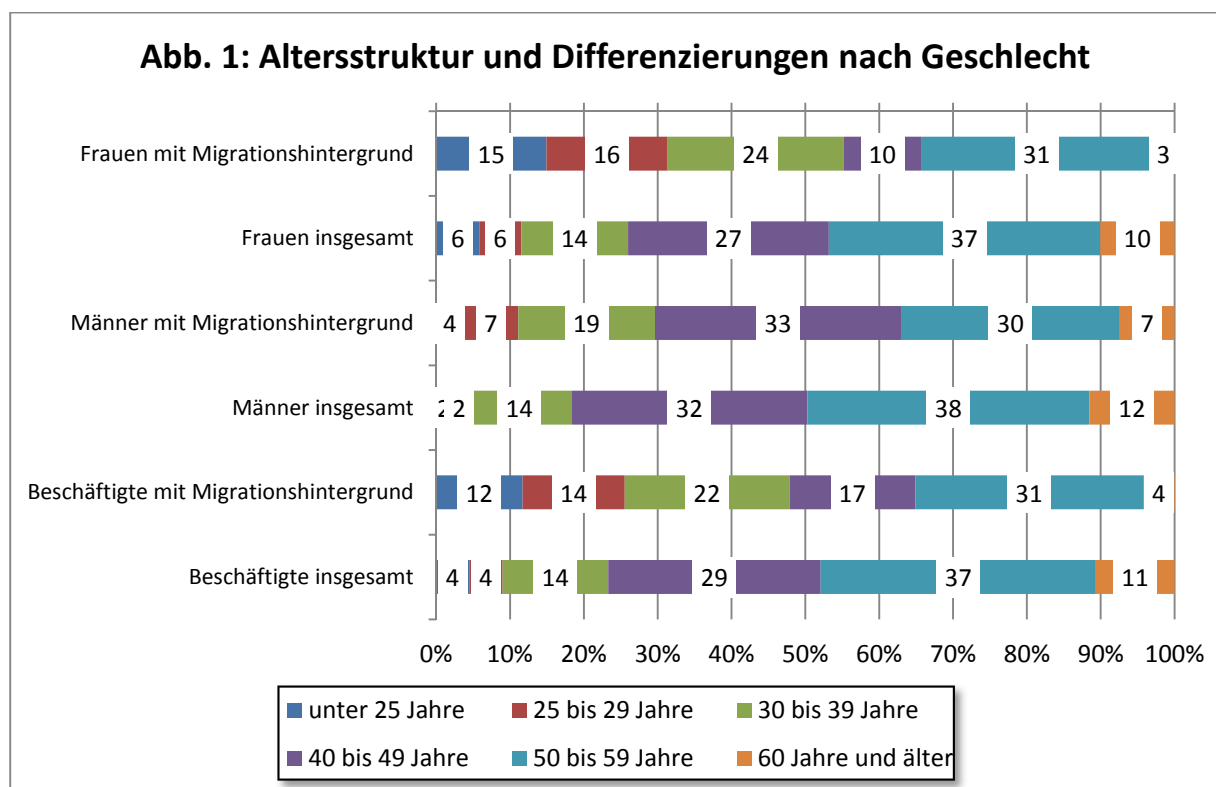


Abbildung 1

Noch deutlicher stellen sich die Unterschiede geschlechterbezogen dar: Über die Hälfte der Frauen mit Migrationshintergrund ist unter 40 Jahre alt, bei den Männern sind es immerhin dreißig Prozent. Demgegenüber ist unter allen Bediensteten jede vierte Frau und jeder fünfte Mann unter 40 Jahre alt.

Damit zeigt sich, dass sich die Beschäftigten mit Migrationshintergrund bereits vergleichsweise früh für eine berufliche Perspektive bei der Bremerhavener Verwaltung entscheiden und somit überproportional in den unteren Altersgruppen abgebildet sind. Gleichwohl ließe sich auch die Schlussfolgerung ziehen, dass es heutzutage besser als noch vor Jahren gelingt, Beschäftigte mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit bei der Stadt Bremerhaven zu gewinnen.

2.2 Bildungsstand

Beim Bildungsstand gibt es zwischen den Beschäftigten mit Migrationshintergrund und allen Magistratsbeschäftigten zwar Unterschiede, diese beschränken sich jedoch vornehmlich auf den höchsten allgemeinen Ausbildungs- bzw. Studienabschluss (vgl. Abb. 2 und 3).

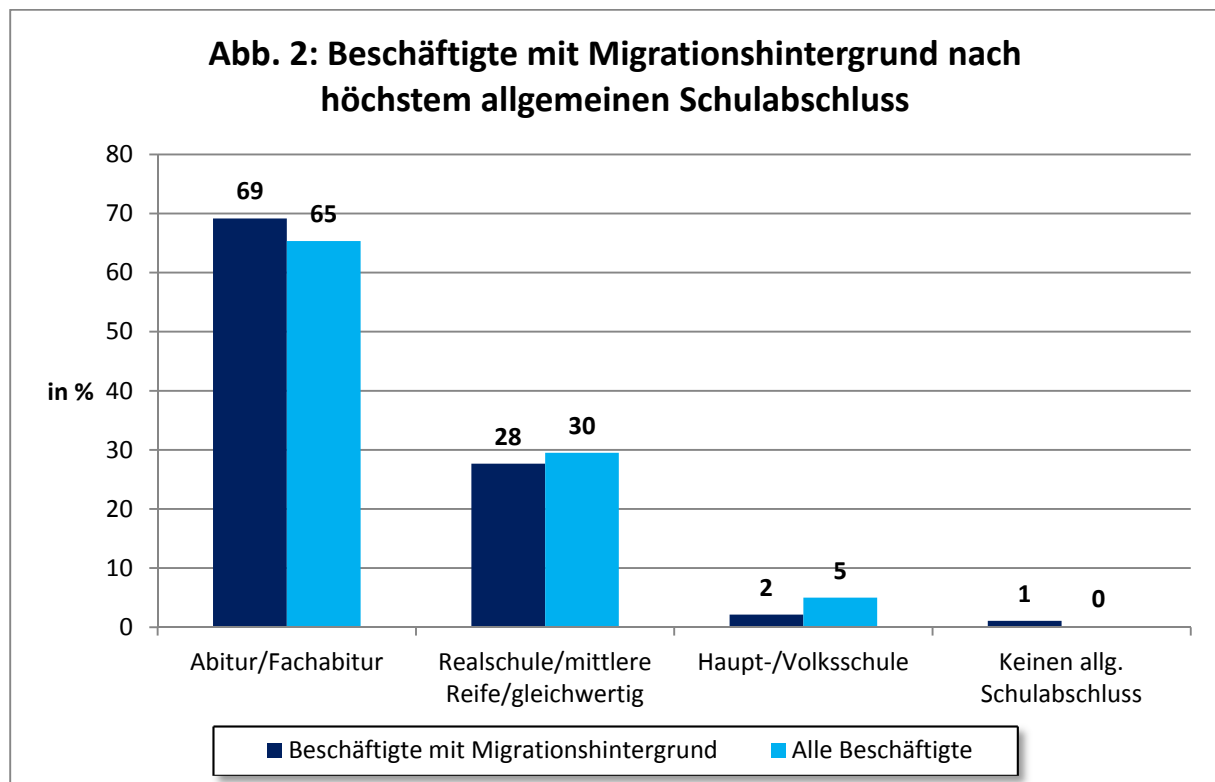


Abbildung 2

Im Verhältnis ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die über einen Abitur-/Fachabitur-Abschluss verfügen, geringfügig höher als bei der Gesamtheit der Beschäftigten.

Etwas deutlichere Unterschiede sind bei den Studienabschlüssen der Befragten festzustellen. Der Anteil derer, die über ein Diplom, Magister, Masterabschluss oder Staatsexamen verfügen, ist unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund um

neun Prozentpunkte geringer als bei allen Beschäftigten. Umgekehrt, mit einer Differenz von sechs Prozentpunkten, stellt sich die Situation bei den Bachelorabschlüssen dar.

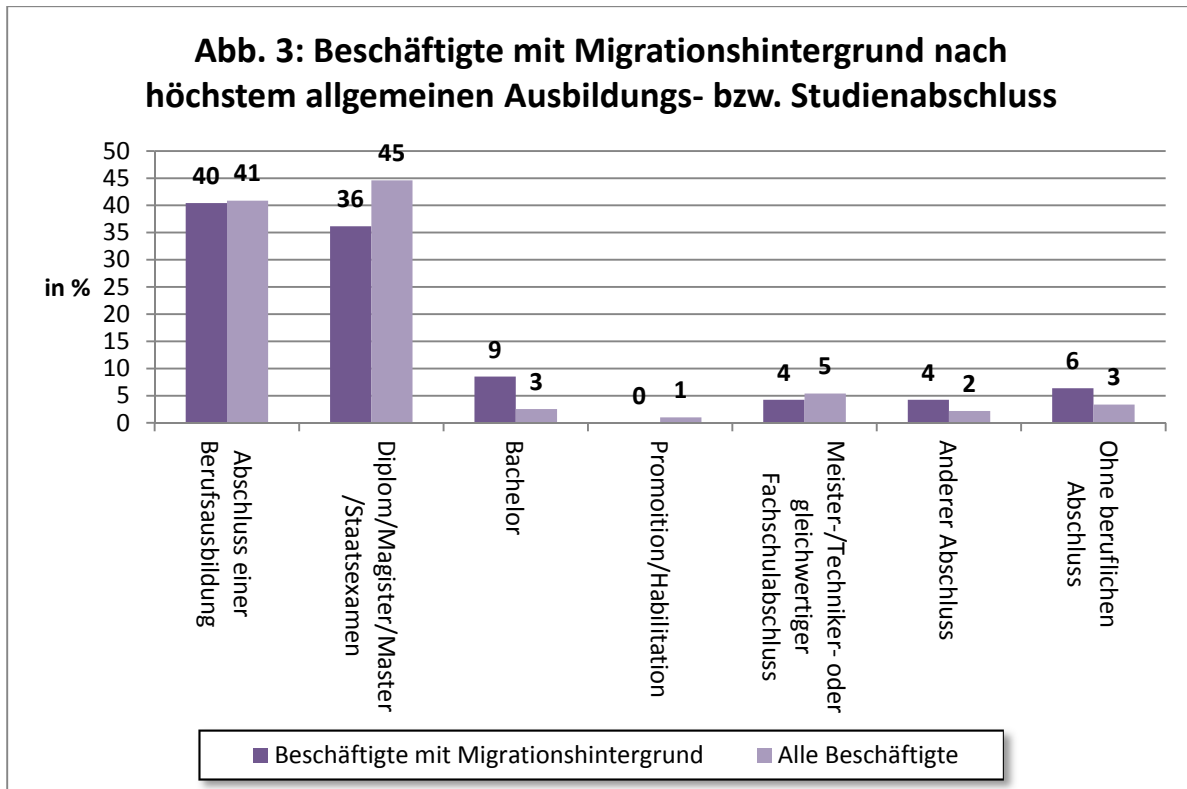


Abbildung 3

2.3 Beschäftigungsumfang

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges gibt es kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Rund zwei Drittel beider Gruppen sind vollzeitbeschäftigt (vgl. Abb. 4).

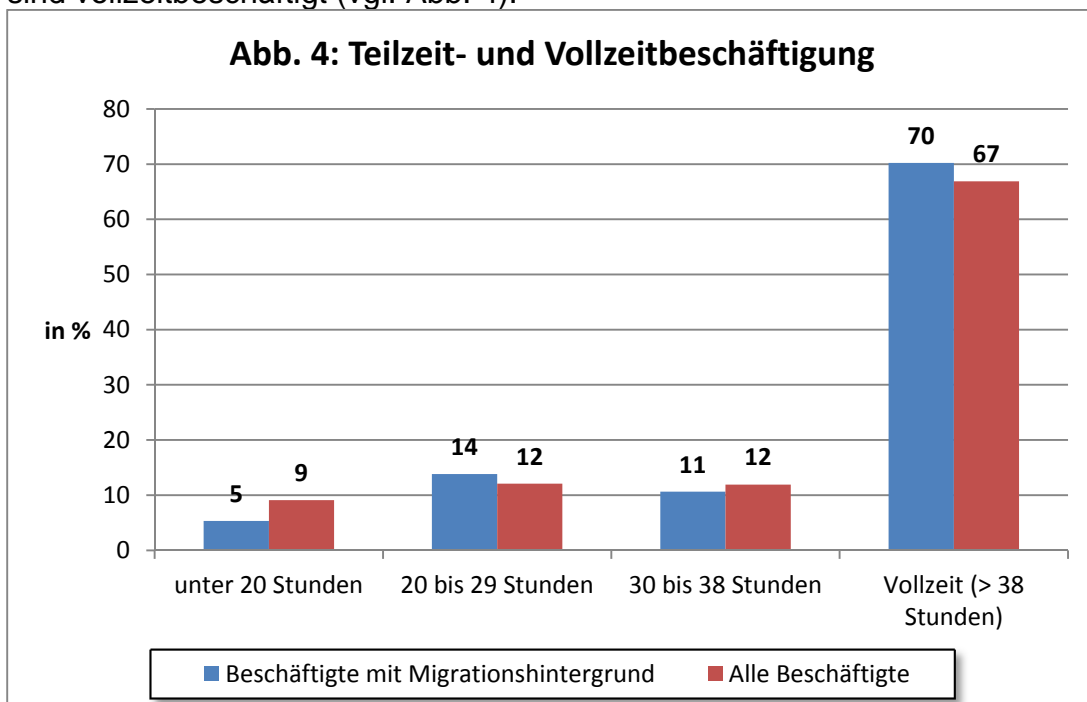


Abbildung 4

Dieses Befragungsergebnis deckt sich nur eingeschränkt mit dem im aktuellen Personalbericht 2012 ausgewiesenen Anteil der Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigten. Danach beträgt die Teilzeitquote aller Magistratsbediensteten 26,5 %.

2.4 Berufsgruppen: Tarifbeschäftigte und Beamte

Das Befragungsergebnis weist einen relativ geringen Unterschied hinsichtlich der Zuordnung zu Berufsgruppen aus. 69 Prozent Tarifbeschäftigte unter allen Beschäftigten stehen 72 Prozent unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund gegenüber. Bei den Beamten kehren sich die Anteile - mit einer deutlicheren Differenz von sechs Prozentpunkten - um (vgl. Abb. 5).

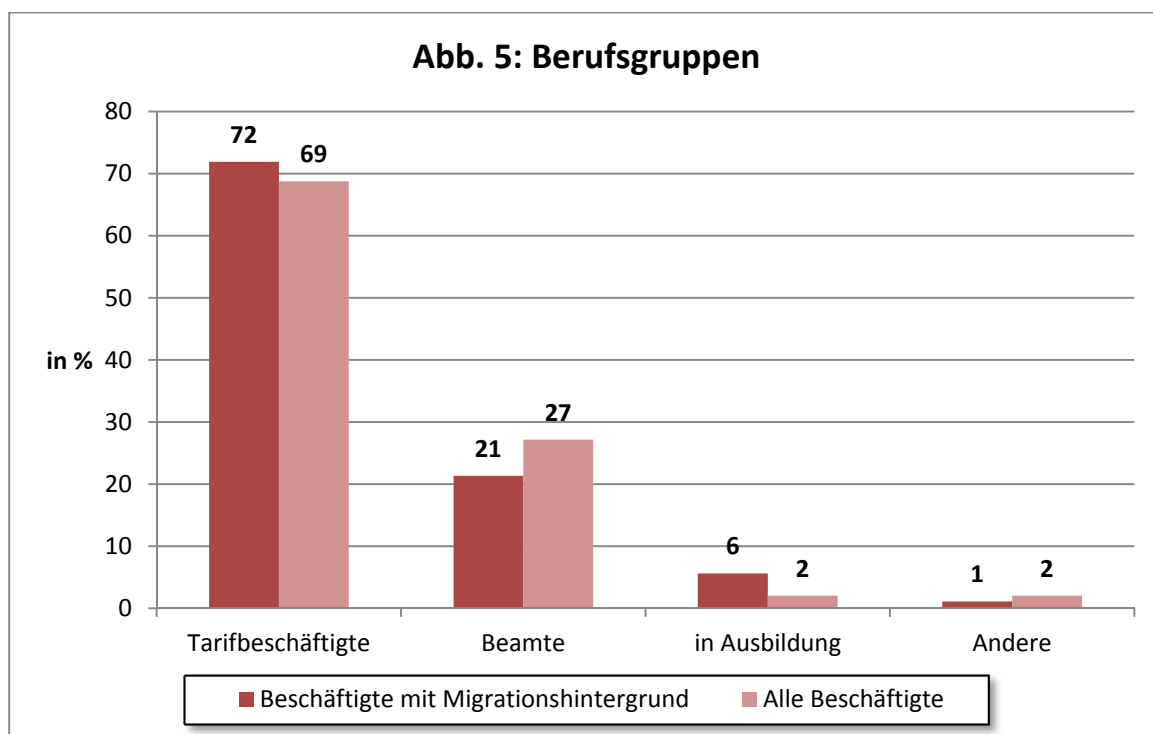


Abbildung 5

Gleichwohl relativieren sich diese Ergebnisse unter Hinzuziehung der Daten des Personalberichts 2012 erheblich. Der tatsächliche Personalbestand beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (einschließlich Lehrkräfte und Polizei) gliedert sich in 58 % Tarifbeschäftigte und 42 % Beamte. Diese Gegenüberstellung verdeutlicht die eingangs getroffene Aussage, dass sich die Daten zumindest teilweise außerhalb eines repräsentativen Querschnitts bewegen. Untermauert wird diese Feststellung durch das Befragungsergebnis, wonach sich immerhin 6 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in einer Ausbildung befinden.

2.5 Laufbahngruppe und Funktionsebene

Ein uneinheitliches Ergebnis weist die Zuordnung der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zu den Laufbahngruppen bzw. Funktionsebenen aus. Zwar überwiegt die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im einfachen Dienst, wo doppelt so viele von ihnen zuzuordnen sind wie unter allen Beschäftigten. Demgegenüber überwiegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Gruppe des gehobenen Dienstes, während sie im höheren Dienst wiederum unterrepräsentiert sind.

Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet zeigt das Ergebnis gleichzeitig, dass unter den Antwortenden gut jeder zweite Beschäftigte mit Migrationshintergrund (53,1 %) eine Stelle im gehobenen oder höheren Dienst wahrnimmt (vgl. Abb. 6). Der Vergleichswert von 57,4 % aller Beschäftigten entspricht wiederum recht genau den tatsächlichen 58,3 %, die im Personalbericht 2012 ausgewiesen sind.

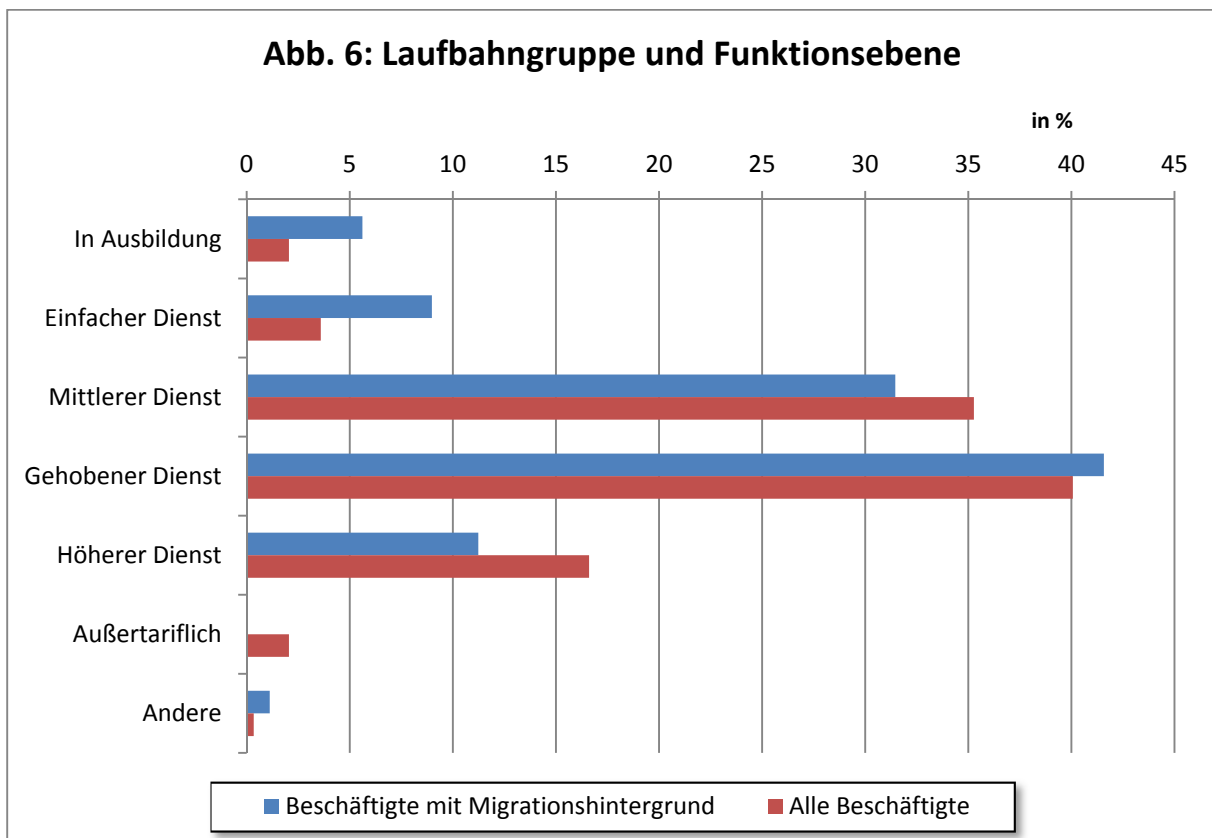


Abbildung 6

2.6 Führungskräfte und Vorgesetztenfunktion

Knapp ein Viertel aller Beschäftigten (24,7 %) nimmt eine Vorgesetztenfunktion wahr. Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt dieser Anteil lediglich 15,2 %. Das ist umso erstaunlicher, als die Zuordnung zu den Laufbahngruppen gehobener und höherer Dienst keinen nennenswerten Unterschied ausweist.

Ein Erklärungsansatz hierfür könnte die Zuordnung der Befragten zu Personalgruppen sein (vgl. Tz. 2.7). Denn ein überproportionaler Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist beispielsweise dem Lehrpersonal zuzuordnen, das über eine vergleichsweise geringe Anzahl von Führungskräften bzw. Vorgesetztenfunktionen verfügt.

2.7 Personalgruppen

Die Hälfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geht entweder einer Lehr- oder einer Verwaltungstätigkeit nach. Auffällig ist außerdem ihr hoher Anteil bei den Sozialberufen, denn jeder fünfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geht einer erzieherischen oder vergleichbaren Tätigkeit nach (vgl. Abb. 7).

Da gut siebzig Prozent der Antworten von weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund stammen, lassen sich auch geschlechterbezogene Abweichungen innerhalb dieser Beschäftigtengruppe darstellen. So beträgt beispielsweise der Anteil der Frauen in den Sozialberufen sogar 22,4 %, bei der Verwaltung bzw. im Schreibdienst liegt er ebenfalls höher (32,8 %).

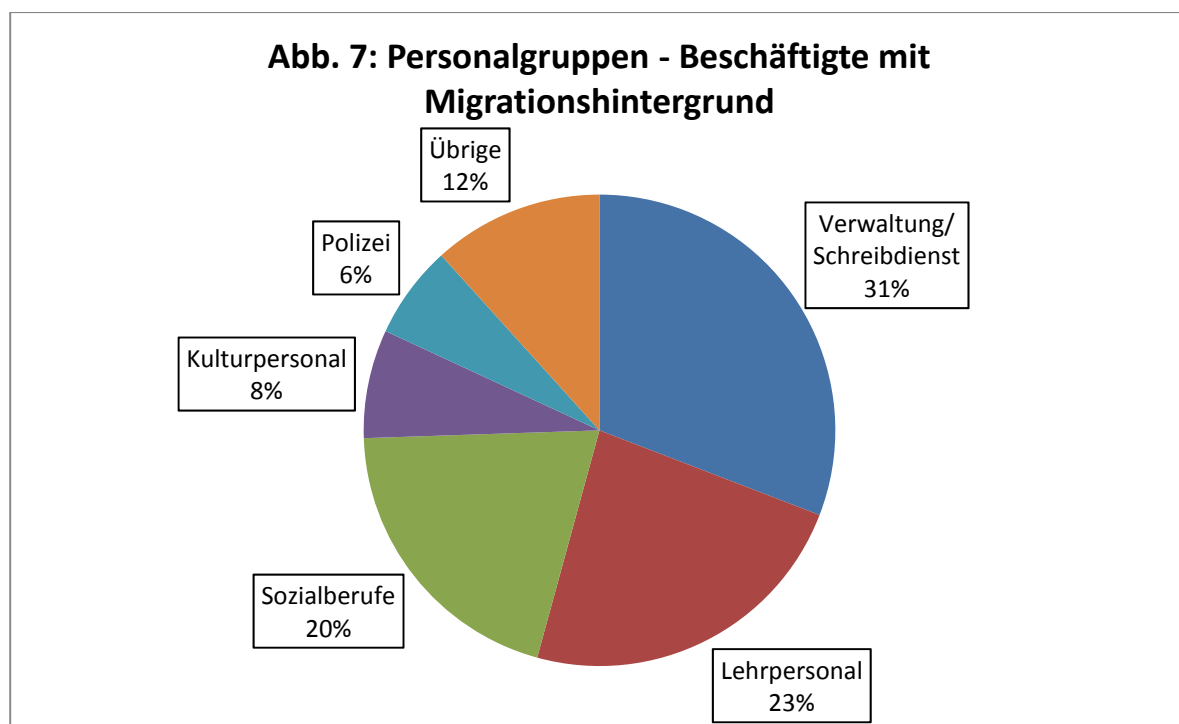


Abbildung 7

Stellt man die Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich der Personalgruppenzuordnung gegenüber, sticht neben der Anteilsabweichung bei den Sozialberufen insbesondere die signifikante Unterrepräsentanz in der Verwaltung einschließlich Schreibdienst ins Auge (vgl. Abb. 8).

Demgegenüber ist fast jede/r vierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund dem Lehrkräftebereich zuzuordnen, während unter allen Befragten dieser Anteil nur 18 % beträgt. Gleichwohl wird auch an dieser Stelle deutlich, dass es sich bei diesen Daten um eine nicht-repräsentative Momentaufnahme handelt, da faktisch rd. 28 % aller Magistratsbediensteten dem Lehrpersonal zuzuordnen sind.

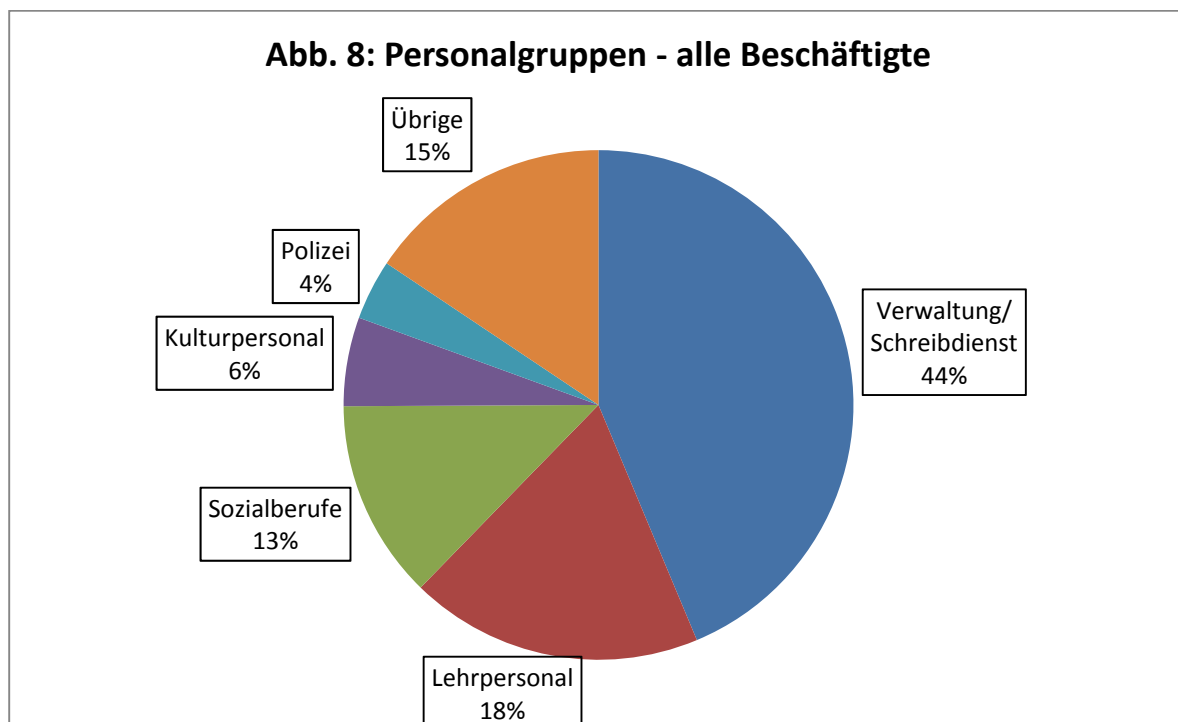


Abbildung 8

2.8 Herkunftsländer

Der Magistrat Bremerhaven verfügt über eine große Vielfalt von Nationalitäten unter seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 44,7 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren und somit mehr als die Hälfte im Ausland. Davon stammen die meisten Beschäftigten aus Polen, Kasachstan, der Türkei und Russland.

2.9 Aufenthaltsdauer in Deutschland

Von den 55,3 % der aus dem Ausland zugezogenen Beschäftigten mit Migrationshintergrund leben rund zwei Drittel schon seit mehr als 19 Jahren in Deutschland. Ein nennenswert hoher Anteil von ihnen ist zwischen 1989 und 1993 nach Deutschland gezogen (vgl. Abb. 9). Allgemein kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten mit Migrationshintergrund bereits überdurchschnittlich lange in Deutschland leben.

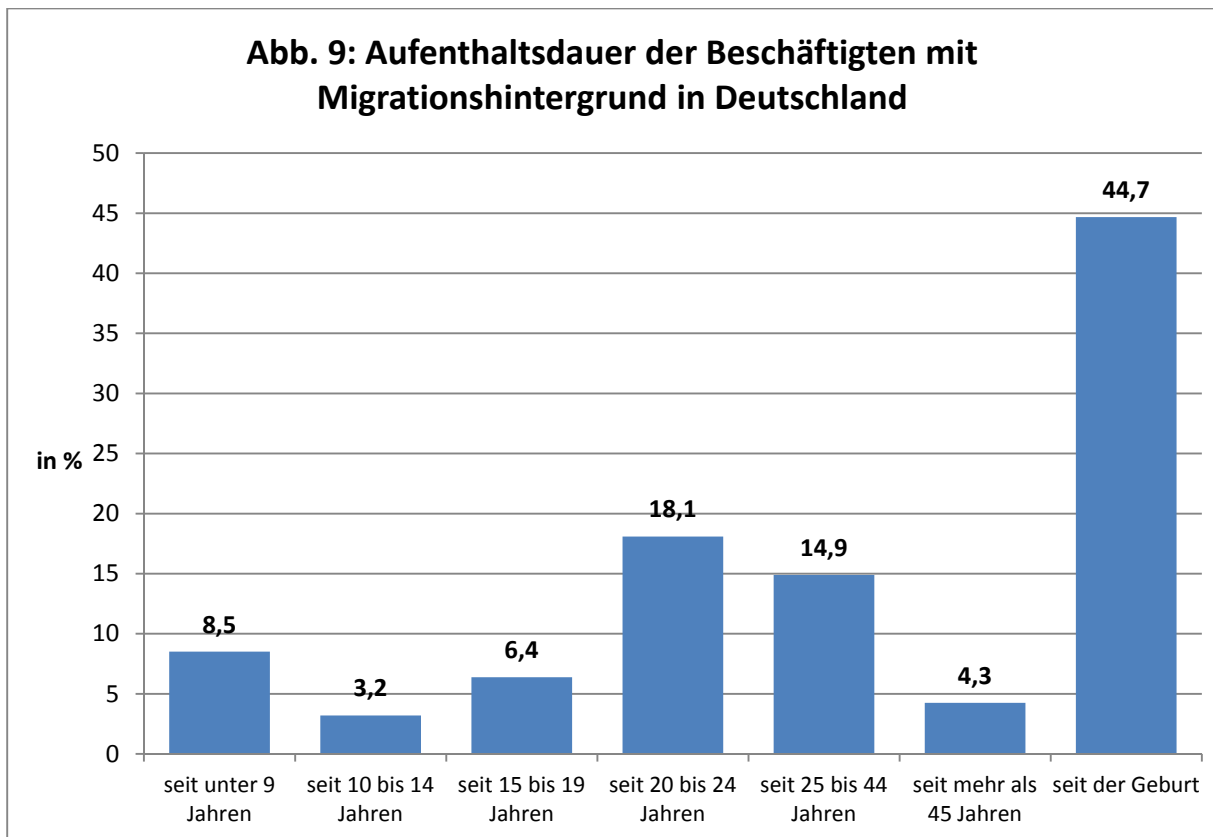


Abbildung 9

2.10 Sprachkenntnisse

Die Antworten auf die Frage, welche Sprache die Beschäftigten außer deutsch zu Hause sprechen, spiegelt erwartungsgemäß das Spektrum der Herkunftsländer wieder. So entfielen die häufigsten Nennungen auf Polnisch und Russisch, Türkisch steht an dritter Stelle.

3. Zusammenfassung

Die freiwillige und anonyme Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Magistrats der Stadt Bremerhaven zur erstmaligen Erhebung eines Migrationshintergrundes Mitte 2013 ergab bei 13,1 Prozent Rücklauf, dass 15,6 Prozent des gesamten Personals einen Migrationshintergrund hat. Obgleich das Ergebnis nicht repräsentativ ist, soll es als Grundlage für weitere Befragungen in der Zukunft dienen, um somit eines der zentralen Handlungsfelder des 1. Bremerhavener Integrationskonzepts umzusetzen.

Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind durchschnittlich jünger als ihre übrigen Kolleginnen und Kollegen, der Bildungsstand weist im Großen und Ganzen keine nennenswerten Unterschiede auf. Auch deswegen verteilen sich die Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in vergleichbarer Weise auf die Laufbahngruppen und Funktionsebenen beim Magistrat. Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind Tarifbeschäftigte, unter den Beamten sind sie leicht unterrepräsentiert. Knapp über die Hälfte von ihnen sind in der Allgemeinen Verwaltung und im Schuldienst beschäftigt, nennenswert überproportional ist ihr Anteil beim Lehrpersonal und den Sozialberufen.

Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren oder leben bereits überdurchschnittlich lange in Deutschland. Polen, Kasachstan, Türkei und Russland sind die häufigsten Herkunftsländer, so dass auch diese Sprachen neben Deutsch am häufigsten zu Hause gesprochen werden.

Die Erhebung zeigt, dass sich der Magistrat der Stadt Bremerhaven dem Prozess der interkulturellen Öffnung im Sinne der Ansätze des 1. Bremerhavener Integrationskonzepts bereits stellt und positive Ergebnisse erzielt. Nicht zuletzt die Vielfalt der bei uns vertretenen Nationalitäten bzw. Migrationshintergründe untermauert diese Erkenntnis. Sie ist eines von vielen Ergebnissen der Befragung, die erstmals zu einer hilfreichen und ausbaufähigen Datenlage geführt hat. Durch geeignete Maßnahmen in der Personalentwicklung wird die interkulturelle Öffnung in den nächsten Jahren zu verstetigen sein.