

SEESTADT BREMERHAVEN



Ergebnisse aus der zweiten Beschäftigtenbefragung zum Migrationshintergrund beim Magistrat der Stadt Bremerhaven

Dezember 2018



**Magistrat der Stadt Bremerhaven
Magistratskanzlei – MK 3 –
Postfach 21 03 60, 27524 Bremerhaven**



**BREMERHAVEN
MEER ERLEBEN!**

Inhalt

1.	Einleitung	2
2.	Beschäftigte mit Migrationshintergrund	3
2.1	Altersstruktur und Differenzierungen nach Geschlecht	3
2.2	Dauer der Beschäftigung	4
2.3	Beschäftigungsumfang	5
2.3.1	Befristete Arbeitsverträge	5
2.3.2	Übrige Rahmenbedingungen der Beschäftigung	6
2.4	Berufsgruppen: Tarifbeschäftigte und Beamte	7
2.5	Laufbahngruppe	7
2.6	Führungskräfte und Vorgesetztenfunktion	8
2.7	Personalgruppen	9
3.	Zusammenfassung	10

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.

Im Mai 2013 wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung auf freiwilliger Basis gebeten, einen Fragebogen hinsichtlich des eigenen Migrationshintergrundes auszufüllen. Mit dieser erstmaligen flächendeckenden Erhebung der erforderlichen Daten wurde eine Grundlage geschaffen, künftige Veränderungen in der Personalstruktur durch turnusmäßig wiederholende Befragungen zu dokumentieren.

Bei der ersten Befragung war eine Rücklaufquote von 13,1 % (603 Exemplare) zu verzeichnen. Die Angaben aus den Antwortbögen wurden mit der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur auf Grundlage des Personalberichts 2012 abgeglichen, mussten jedoch mit Blick auf verschiedene Einzelkriterien bedauerlicherweise als nicht repräsentativ eingestuft werden. Dennoch lieferte das Befragungsergebnis interessante Hinweise und dient nunmehr als Grundlage für weitere vergleichbare Erhebungen.

Im Frühjahr 2018 wurde eine weitere Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Dabei erhobenes Datenmaterial kann neben der Ermittlung des Zielerreichungsgrades der Personalentwicklung auch zur Fortschreibung der Personalstruktur (Migrationshintergrund) genutzt werden. Darüber hinaus ist dieses Datenmaterial aufgrund der erfreulichen Beteiligungsquote von rund 51 % aller Befragten als repräsentativ einzustufen. Ein vollständiger Vergleich zur ersten Befragung ist nur bedingt möglich, da die Beschäftigten mit Polizei- und Lehrtätigkeiten nicht beteiligt waren, Fragen zum Bildungsstand, zum Herkunftsland, zur Aufenthaltsdauer in Deutschland und zu Sprachkenntnissen nicht gestellt wurden sowie neue Fragen (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse) hinzugekommen sind.

2. Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Bei der Evaluation der Personalstruktur wurde der Begriff des Migrationshintergrundes an den Besitz einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit, der Geburt außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland oder der nichtdeutschen Staatsangehörigkeit eines der Elternteile geknüpft.

Im Ergebnis der Befragung bleibt festzustellen, dass 13,4 % der Beschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einen Migrationshintergrund haben. Die Befragung im Jahr 2013 hatte einen (nicht repräsentativen) Anteil von 15,6 % ergeben.

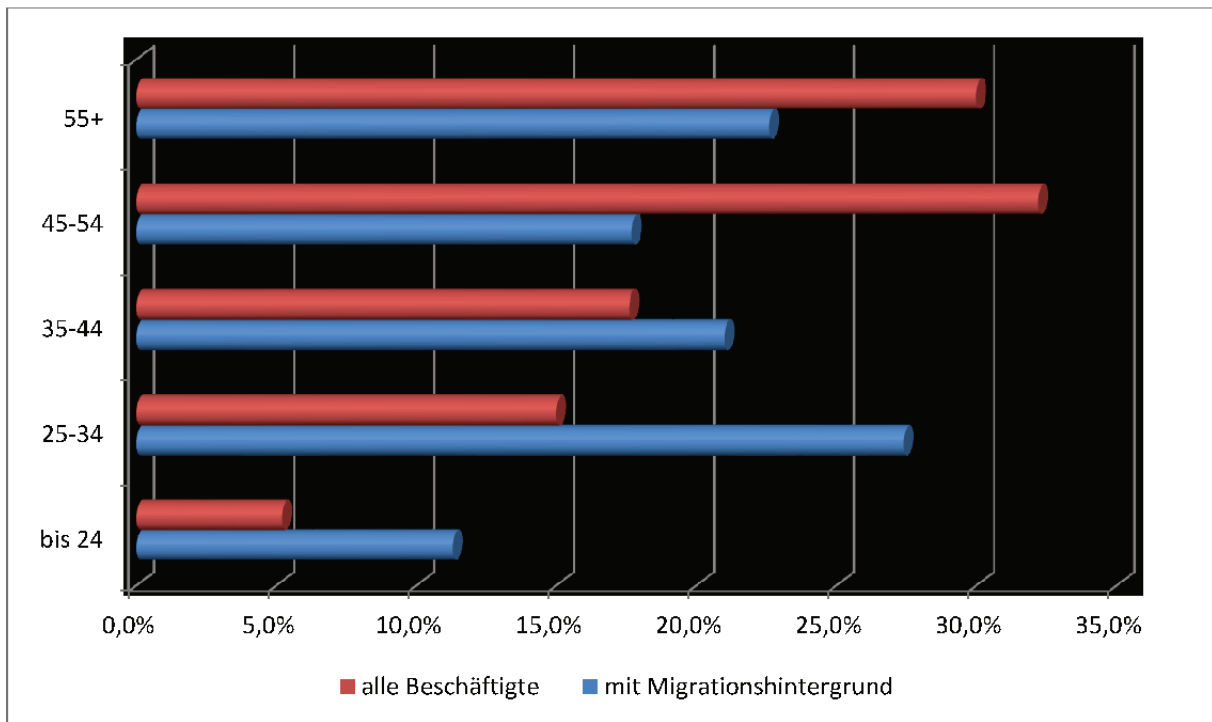
Für die bremische Verwaltung lag der Vergleichswert im Jahr 2015 bei 13,0 % (Quelle: Senatorin für Finanzen, „Personal 2025 – Von der Konsolidierung zur Gestaltung einer vielfältigen und digitalen Arbeitswelt“).

2.1 Altersstruktur und Differenzierungen nach Geschlecht

Hinsichtlich der Altersstruktur hat sich das Ergebnis der ersten Befragung bestätigt: Unter den Magistratsbediensteten ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund (15,7 %, 2013=16,4 %) höher als der bei den Männern (10,4 %, 2013=14,1 %).

Bei der aktuellen Befragung wurde in andere Jahrgangsklassen unterschieden, weshalb ein Vergleich nur bedingt möglich ist. Dennoch kann man sagen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund durchschnittlich jünger sind. So sind 38,7 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bis 34 Jahre alt, während dies nur rund 20 % aller Beschäftigten umfasst (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Altersstruktur

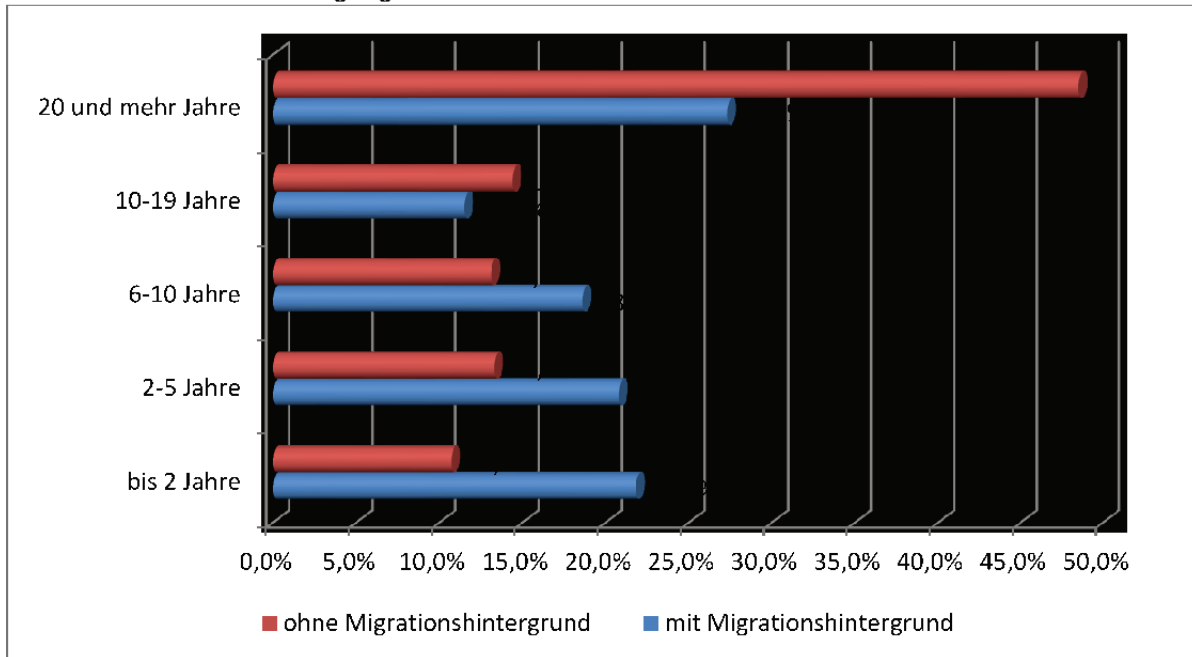


2.2 Dauer der Beschäftigung

Die Dauer der Beschäftigung in der Stadtverwaltung wurde im Jahr 2013 nicht abgefragt und ist im Hinblick auf den Migrationshintergrund als heterogen zu bezeichnen. Während in den Gruppen mit eher kurzen Zugehörigkeitsdauern überwiegend Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu finden sind, nimmt ihr Anteil in den Gruppen der längeren Zugehörigkeitsdauern deutlich ab. Die Abnahme erfolgt allerdings nicht linear, wie aus der Abb. 2 zu entnehmen ist.

Deutlich überwiegt die Anzahl der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Gruppe „20 Jahre und mehr“. Festzustellen ist, dass der Magistrat als Arbeitgeber bereits seit Jahren die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund tatsächlich praktiziert, da Beschäftigte mit Migrationshintergrund in allen Kategorien zu mindestens 10 % vertreten sind.

Abb. 2: Dauer der Beschäftigung



2.3 Beschäftigungsumfang

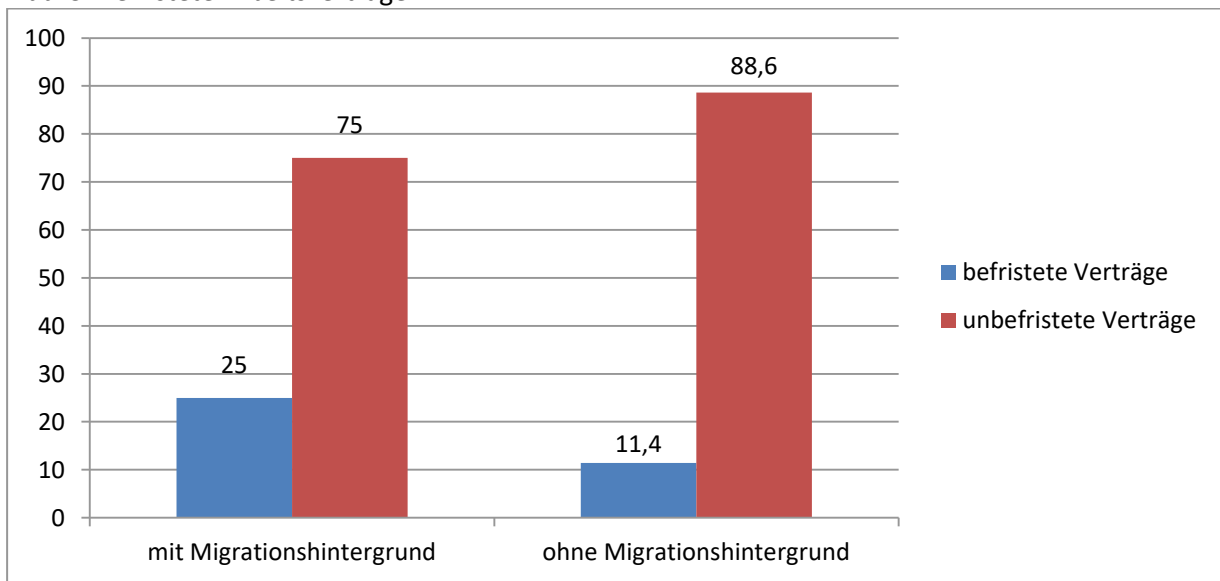
Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges wird in die Befristung von Arbeitsverträgen und die übrigen Rahmenbedingungen von Beschäftigung unterteilt, um Unterscheidungen zu verdeutlichen.

2.3.1 Befristete Arbeitsverträge

Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge (insgesamt 13,3 %) ist bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund höher, als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 3).

Im Land Bremen beträgt die allgemeine Quote von befristeten Arbeitsverträgen 12 %. Der Anteil der befristet Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt hingegen mit 42 % deutlich über dem Wert der Stadtverwaltung (Quelle: Arbeitnehmerkammer Bremen, Stand Februar 2018).

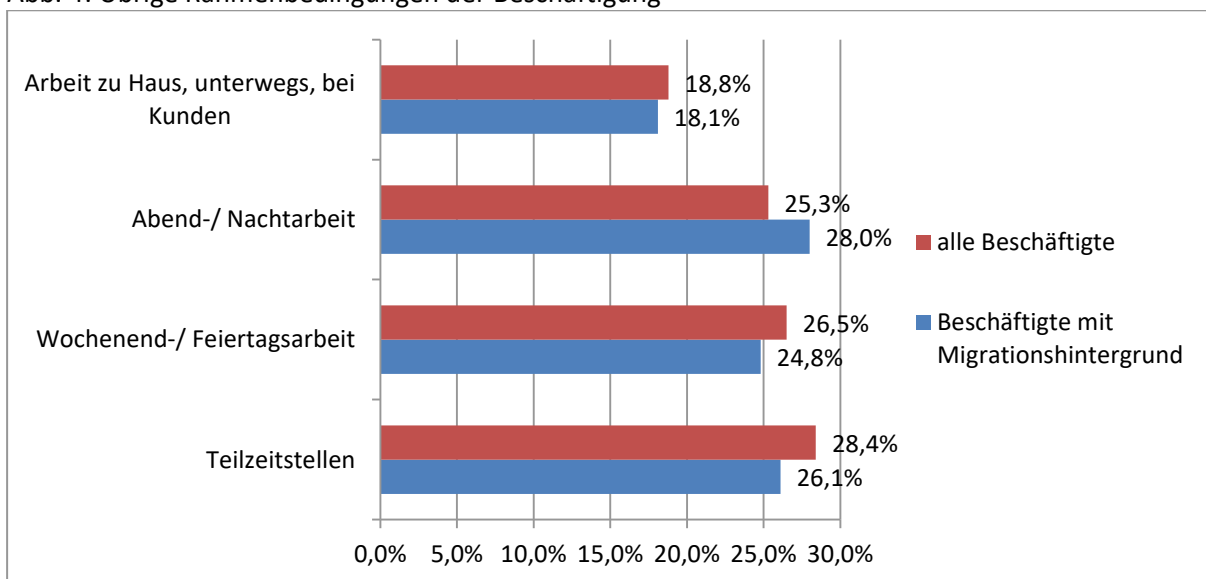
Abb. 3: Befristete Arbeitsverträge



2.3.2 Übrige Rahmenbedingungen der Beschäftigung

Gegenüber der Befristung von Arbeitsverträgen lassen sich bei den übrigen Rahmenbedingungen der Beschäftigung zwischen den Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund - wie bereits teilweise im Jahr 2013 ermittelt - keine nennenswerten Unterschiede feststellen (vgl. Abb. 4).

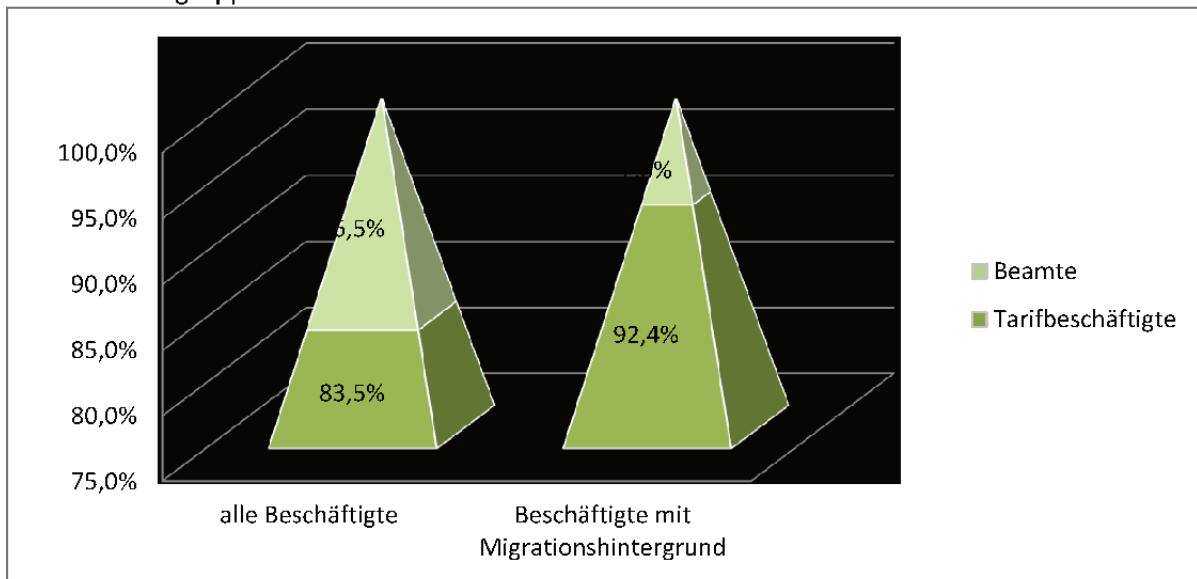
Abb. 4: Übrige Rahmenbedingungen der Beschäftigung



2.4 Berufsgruppen: Tarifbeschäftigte und Beamte

Im Vergleich zu der ersten Befragung aus 2013 ergibt sich hinsichtlich der Zuordnung zu Berufsgruppen eine Veränderung: Im Bereich aller Befragten ist der Anteil der Beamten (16,5 %, 2013=27 %) deutlich höher als bei den Befragten mit Migrationshintergrund (7,5 %, 2013=21 %). Im Bereich der zahlenmäßig weit überwiegenden Tarifbeschäftigten fällt dieser Unterschied etwas geringer aus (vgl. Abb. 5).

Abb. 5: Berufsgruppen



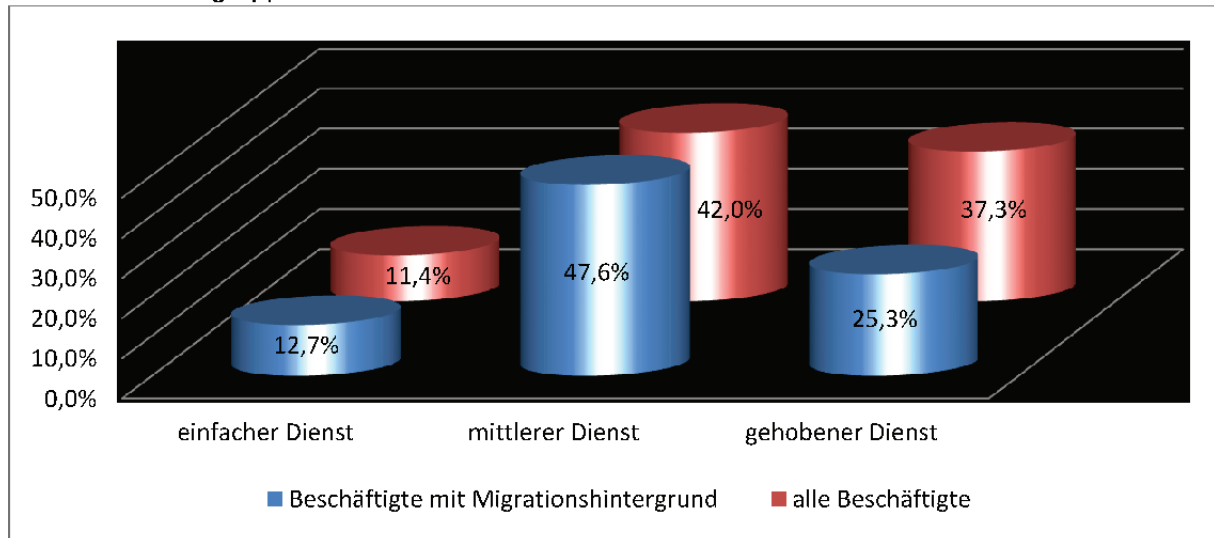
Dem aktuellen Personalbericht 2017 ist zu entnehmen, dass sich der tatsächliche Personalbestand des Magistrats in 62 % Tarifbeschäftigte und 38 % Beamte unterteilt. Bei den Antworten der Befragten liegt die Quote der Beamten lediglich bei 16,5 %. Insoweit ist eine qualifizierte Bewertung des relativ hohen Unterschiedes im Bereich der Beamten als schwierig einzustufen. Hinzu kommt, dass ebenfalls aus dem Personalbericht 2017 zu entnehmen ist, dass das Lehrpersonal die mit Abstand größte Personalgruppe darstellt und davon 67 % verbeamtet sind. Da diese Personalgruppe jedoch nicht zu den Befragten zählt, wird auf eine Interpretation der Ergebnisse verzichtet.

2.5 Laufbahngruppe

Bei den Laufbahngruppen kann für den einfachen und mittleren Dienst wie bereits im Jahr 2013 die Aussage getroffen werden, dass die Quote der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu allen Magistratsbeschäftigten nahezu identisch ist. Lediglich im Bereich des gehobenen Dienstes bleiben Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert (vgl. Abb. 6).

Eine Erklärung hierfür könnte das Durchschnittsalter der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sein, wie es sich aus Abbildung 1 ergibt. Da die Stellen im gehobenen Dienst grundsätzlich nur mit entsprechender Vor- und Ausbildung erreicht werden können, ist ihr Erreichen im zunehmenden Alter wahrscheinlicher. Der Bildungsstand wurde in der Beschäftigtenbefragung nicht eruiert. Insoweit ist eine Entwicklung der Quoten im gehobenen Dienst nur schwer zu prognostizieren.

Abb. 6: Laufbahngruppen



2.6 Führungskräfte und Vorgesetztenfunktion

Ein nennenswerter Unterschied ist im untersuchten Bereich der Führungskräfte und Vorgesetztenfunktionen festzustellen. Mehr als ein Viertel aller Beschäftigten (26,4 %, 2013=24,7 %) nimmt eine Vorgesetztenfunktion wahr, wohingegen es bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund lediglich ein Anteil von 16,4 % (2013= 15,2 %) ist.

Die wesentliche Begründung hierfür dürfte, wie bereits unter Punkt 2.5 „Laufbahngruppe“ erwähnt, das niedrigere Durchschnittsalter der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sein. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, machen die Bereiche „bis 24 Jahre“ und „25 bis 34 Jahre“ hierbei einen Anteil von fast 40 % aus. Folgt man der These, dass Führungsverantwortung tendenziell eher mit zunehmender Erfahrung und somit in den Altersgruppen „> 34 Jahre“ übernommen wird, so kann angenommen werden, dass sich dieser vergleichsweise hohe Unterschied mit den Jahren angleichen wird.

2.7 Personalgruppen

Ein Vergleich der Personalgruppen zur Beschäftigtenbefragung aus 2013 ist nicht möglich, da zum einen das Lehrpersonal und die Beschäftigten der Polizei in der neuerlichen Befragung nicht enthalten sind und zum anderen die Bereiche Feuerwehr, Aus- und Fortbildung, technisches Personal (inkl. IT-Berufe) sowie des Reinigungs- und Küchenpersonals in der Befragung von 2013 nicht separat ausgewiesen waren.

Bei der neuen Befragung bleibt festzustellen, dass die Hälfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund einer Erziehungs-, Kunst- oder Verwaltungstätigkeit nachgeht. Eher selten gehören sie hingegen zum Reinigungs- und Küchenpersonal, zur Feuerwehr sowie zum technischen Personal (vgl. Abb. 7+8).

Abb. 7: Personalgruppen – Beschäftigte mit Migrationshintergrund

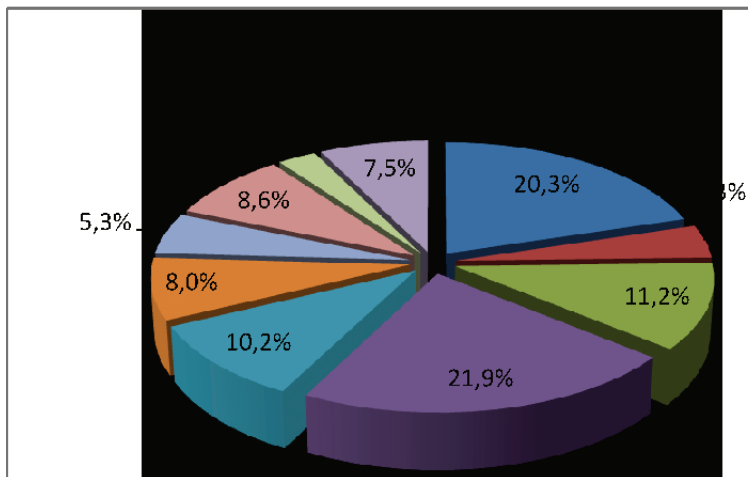
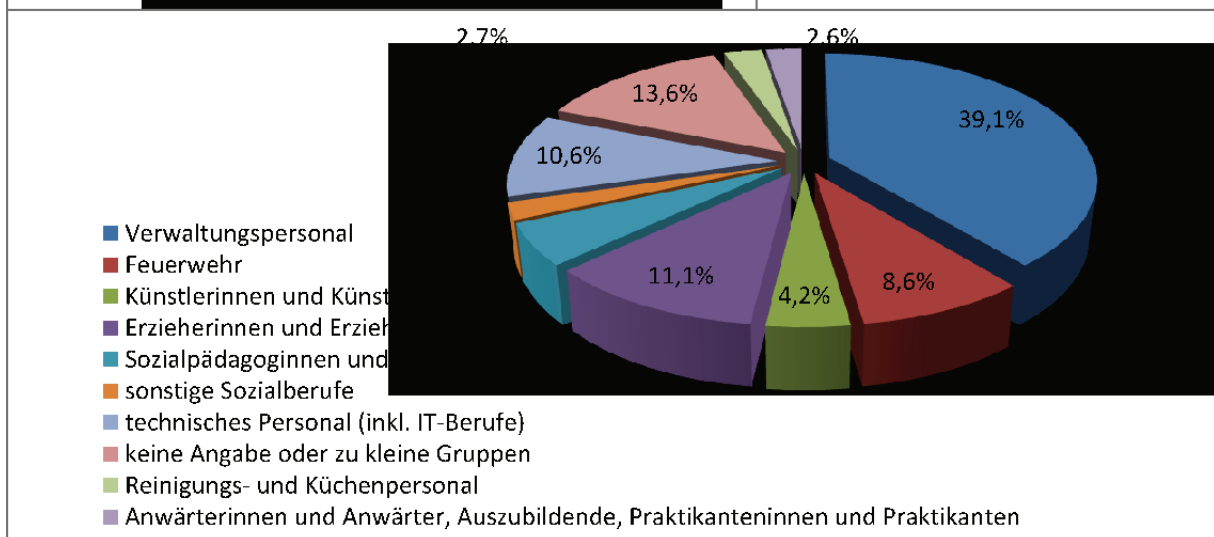


Abb. 8: Personalgruppen – alle Beschäftigte



Im Bereich des Verwaltungspersonals ist mit Abstand der größte Unterschied festzustellen. Hier sind die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit knapp 40 % vertreten, während es bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund lediglich 20 % sind. Ein ursächlicher Faktor dürfte auch die Qualifikation „Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten mit dem Schwerpunkt Kommunalverwaltung“ sein, die grundsätzliche Voraussetzung für einen Quereinstieg in den Verwaltungsbereich des

Magistrats ist. Diesen Umstand hat der Magistrat bereits erkannt, weshalb in neuen Ausschreibungstexten mit folgendem Text gezielten Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen werden:

In Bremerhaven leben Menschen aus den verschiedensten Herkunftsländern. Wir möchten, dass sich diese kulturelle Vielfalt auch unter unseren Auszubildenden widerspiegelt. Kompetenzen, wie z. B. Mehrsprachigkeit und Erfahrungen aus anderen Kulturkreisen sind für eine service- und bürgerorientierte Verwaltung besonders wertvoll und hilfreich für das Miteinander. Wir möchten Menschen mit Migrationshintergrund ermutigen, sich auf diese Ausschreibung zu bewerben.

Eine interne Statistik des Personalamtes belegt den Erfolg dieser Maßnahme. Von aktuell 58 Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten haben 63,8 % einen Migrationshintergrund. Eine Konstanz dieser Zahlen vorausgesetzt und unter Berücksichtigung der Altersabgänge aus der Altersgruppe „> 55 Jahre“, die momentan mehrheitlich von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund besetzt ist, lässt den Schluss zu, dass sich die Quoten im Verwaltungsbereich langfristig annähern werden.

Umgekehrt zu dem Verwaltungspersonal sieht es hingegen bei den sozialen Tätigkeiten aus: Dort ist der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei rund 40 %, wohingegen Beschäftigte ohne Migrationshintergrund in den Bereichen nur knapp 20 % ausmachen. Dies ist u.a. damit zu erklären, dass in der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund fast doppelt so viel weibliche Beschäftigte geantwortet haben und diese überproportional in den sozialen Bereichen vertreten sind.

3. Zusammenfassung

Die zweite freiwillige und anonyme Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Magistrats der Stadt Bremerhaven ist aufgrund der hohen Rücklaufquote von 51 % aller Befragten als repräsentativ einzustufen. Somit können die Ergebnisse als Grundlage für künftige Befragungen dienen, um eines der zentralen Handlungsfelder des 1. Bremerhavener Integrationskonzepts („Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes“) weiterzuverfolgen.

Das die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Bremerhaven bereits positive Früchte trägt, wird an Projekten wie beispielsweise der überregional beachteten Fremdsprachendatenbank sichtbar. Auszubildende des Magistrats haben Sätze und Wörter des allgemeinen und dienstlichen Sprachgebrauchs übersetzt und als Datensätze für alle Beschäftigten aufbereitet. Diese können jederzeit im Dienstbetrieb helfen, um mögliche Sprachbarrieren in der Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern abzubauen.

Der Magistrat erwartet, dass die sichtbar gewordenen Unterschiede in den Bereichen „Altersstruktur“, „Dauer der Beschäftigung“ sowie „Vorgesetztenfunktion“ aufgrund des eingeschlagenen Weges langfristig zurückgehen. Zudem ist der Magistrat zuversichtlich, dass sich die unterschiedlichen Anteile von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund auch in der Gruppe „Verwaltungspersonal“ in absehbarer Zeit annähern.

Gezielteres Handeln ist gleichwohl beim Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen geboten. Hier werden Maßnahmen zu treffen sein, die sicherstellen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund künftig nicht überproportional betroffen sind. Weitere Recherchen hierzu sind bereits angestoßen worden.

Die neue Erhebung zeigt in der Gesamtbilanz, dass sich der Magistrat der Stadt Bremerhaven hinsichtlich seiner Beschäftigtenstruktur auch weiterhin auf dem Pfad einer interkulturellen Öffnung im Sinne der Ansätze des 1. Bremerhavener Integrationskonzepts befindet. Die aus der ersten Befragung bereits festgestellten positiven Ergebnisse konnten weiter ausgebaut und verstetigt werden. Die Maßnahmen der Personalentwicklung werden die interkulturelle Öffnung auch in den nächsten Jahren fortschreiten lassen.