

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

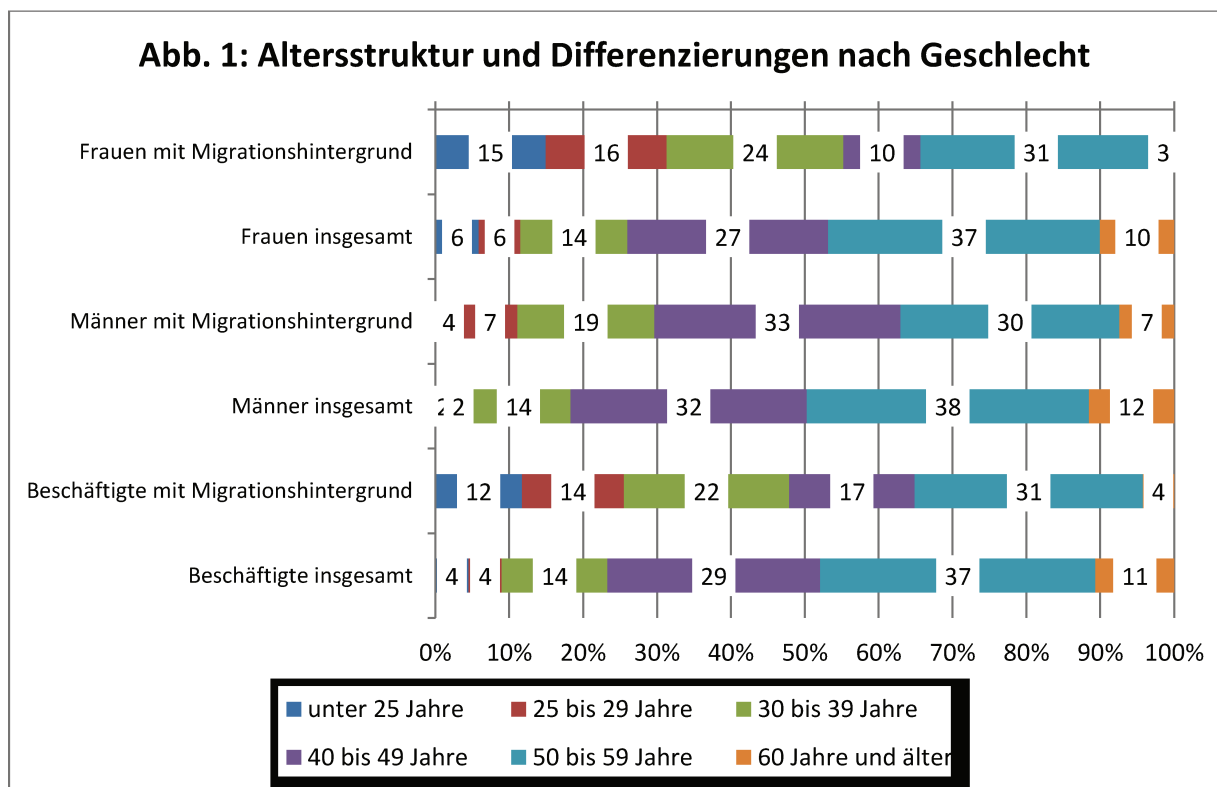
Als wichtigstes Ergebnis der Befragung kann festgehalten werden, dass rd. 15,6 % der Beschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einen Migrationshintergrund haben.

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).

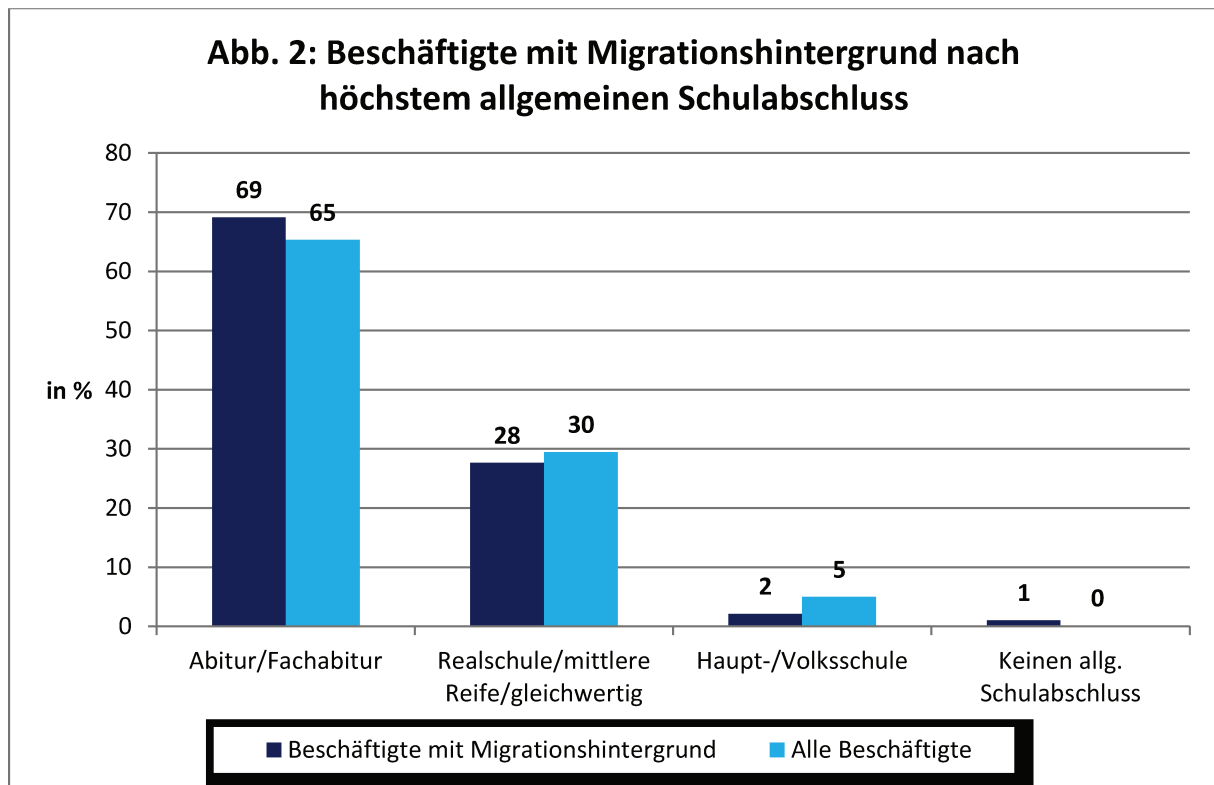


Noch deutlicher stellen sich die Unterschiede geschlechterbezogen dar: Über die Hälfte der Frauen mit Migrationshintergrund ist unter 40 Jahre alt, bei den Männern sind es immerhin dreißig Prozent. Demgegenüber ist unter allen Bediensteten jede vierte Frau und jeder fünfte Mann unter 40 Jahre alt.

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.

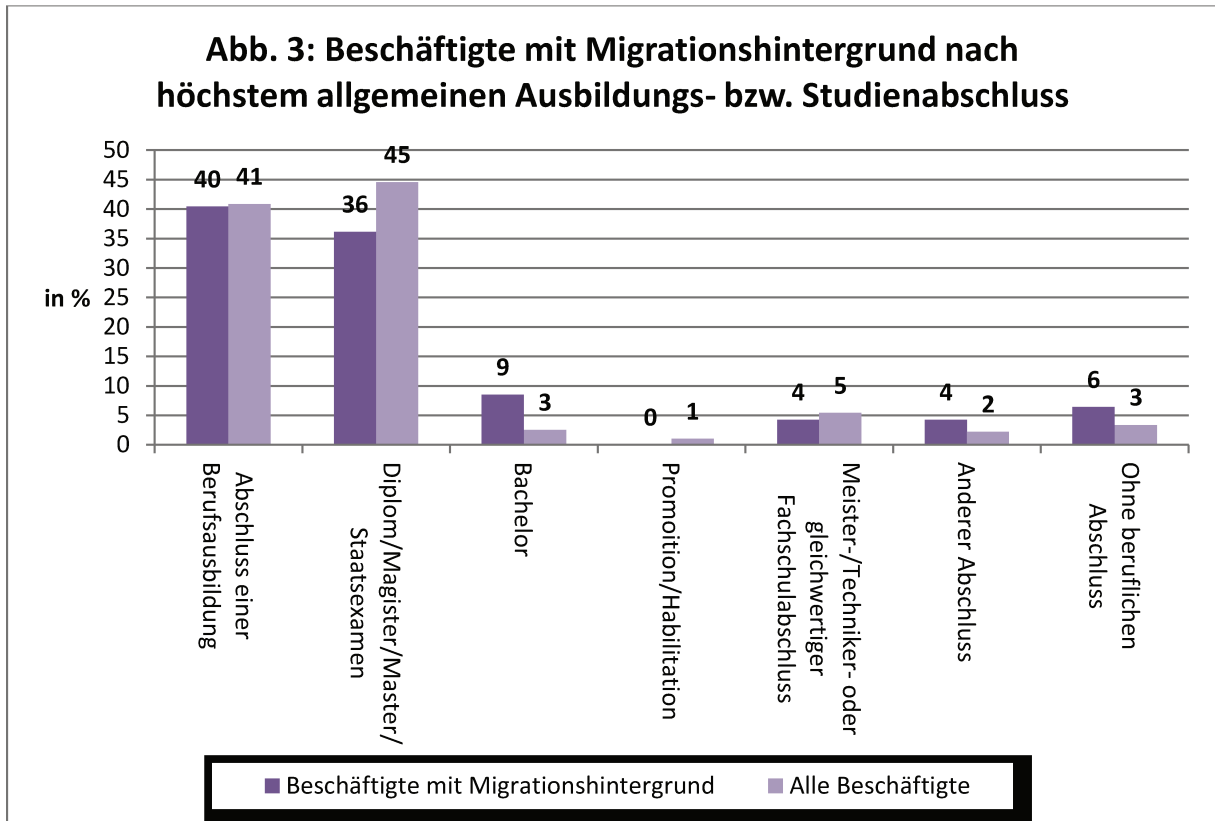
2.2 Bildungsstand

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).



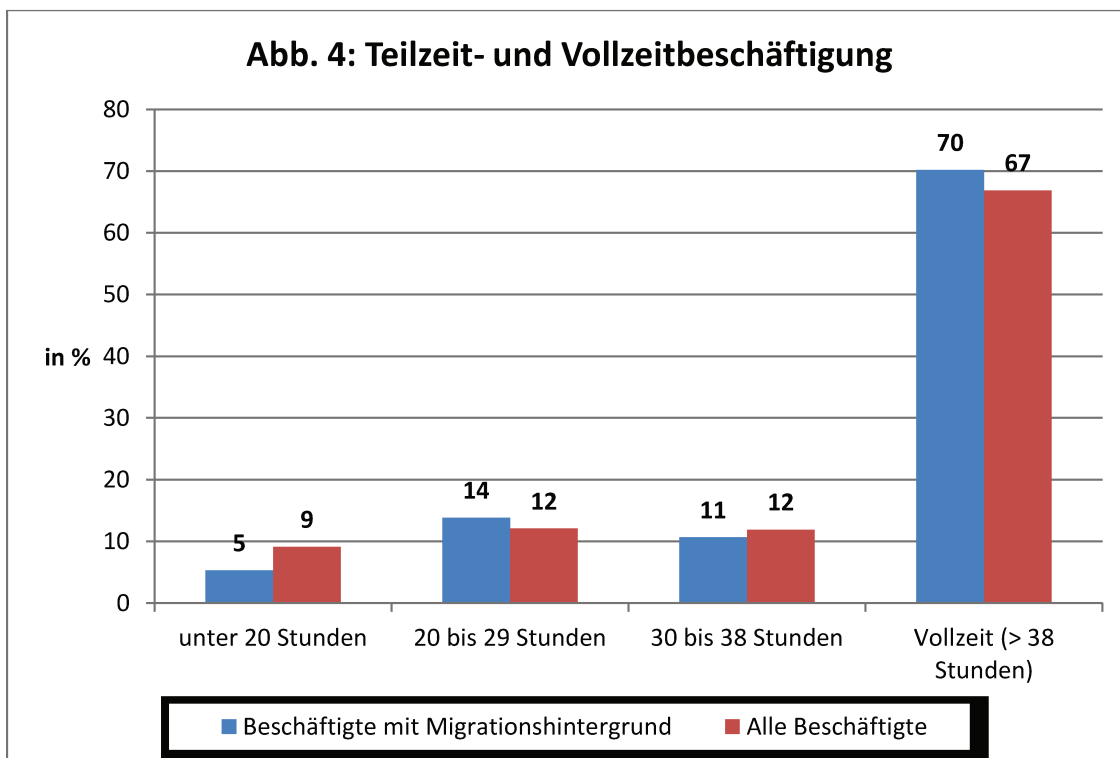
Im Verhältnis ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die über einen Abitur-/Fachabitur-Abschluss verfügen, geringfügig höher als bei der Gesamtheit der Beschäftigten.

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.



2.3 Beschäftigungsumfang

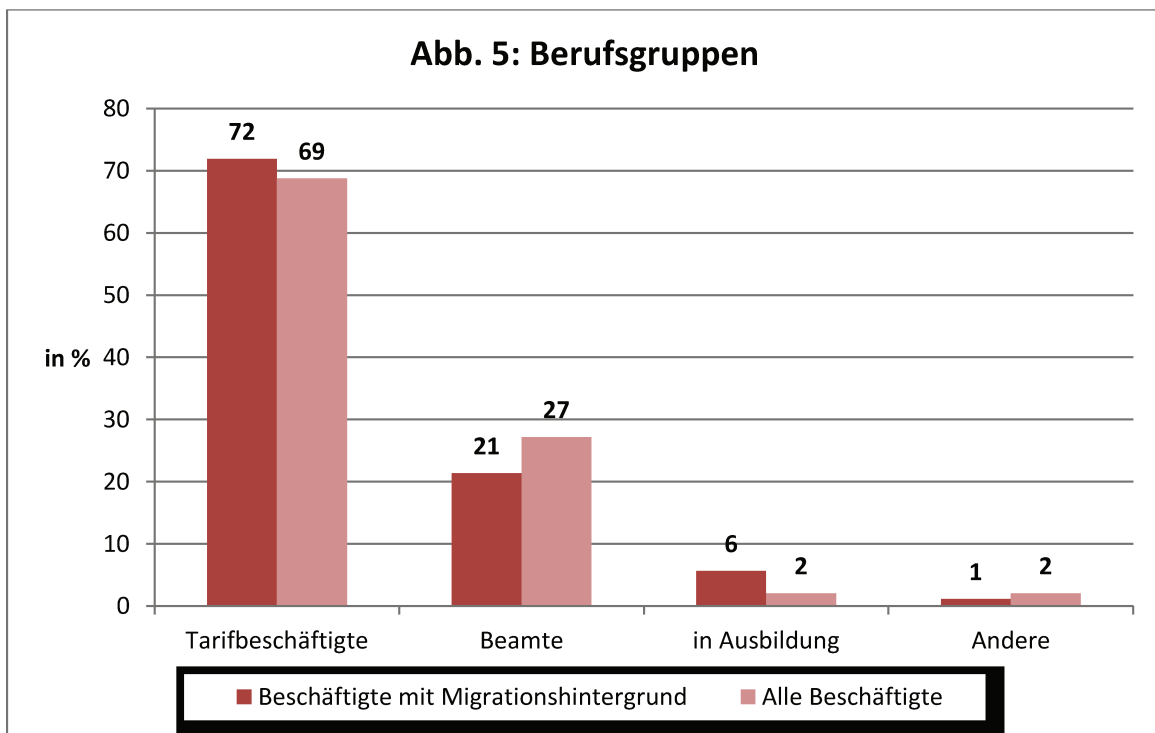
Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges gibt es kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Rund zwei Drittel beider Gruppen sind vollzeitbeschäftigt (vgl. Abb. 4).



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).

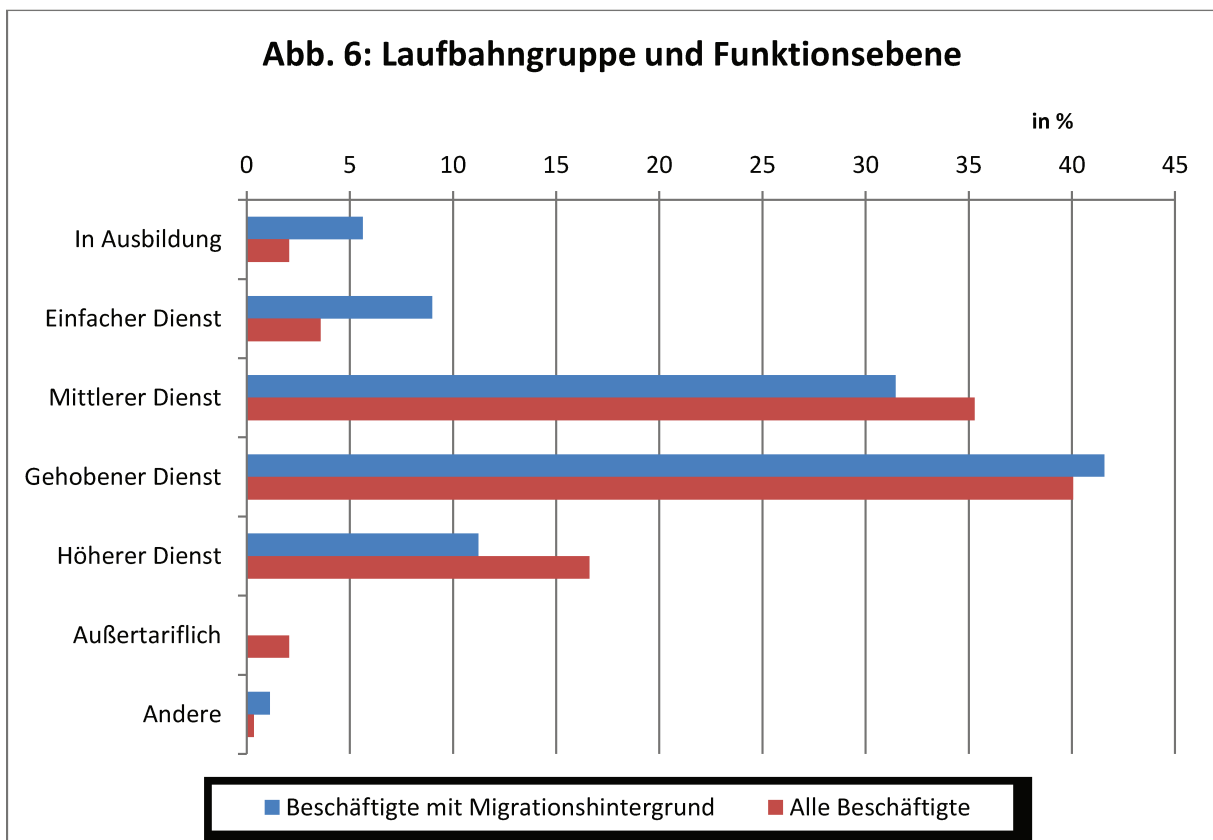


Gleichwohl relativieren sich diese Ergebnisse unter Hinzuziehung der Daten des Personalberichts 2012 erheblich. Der tatsächliche Personalbestand beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (einschließlich Lehrkräfte und Polizei) gliedert sich in 58 % Tarifbeschäftigte und 42 % Beamte. Diese Gegenüberstellung 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.



2.6 Führungskräfte und Vorgesetztenfunktion

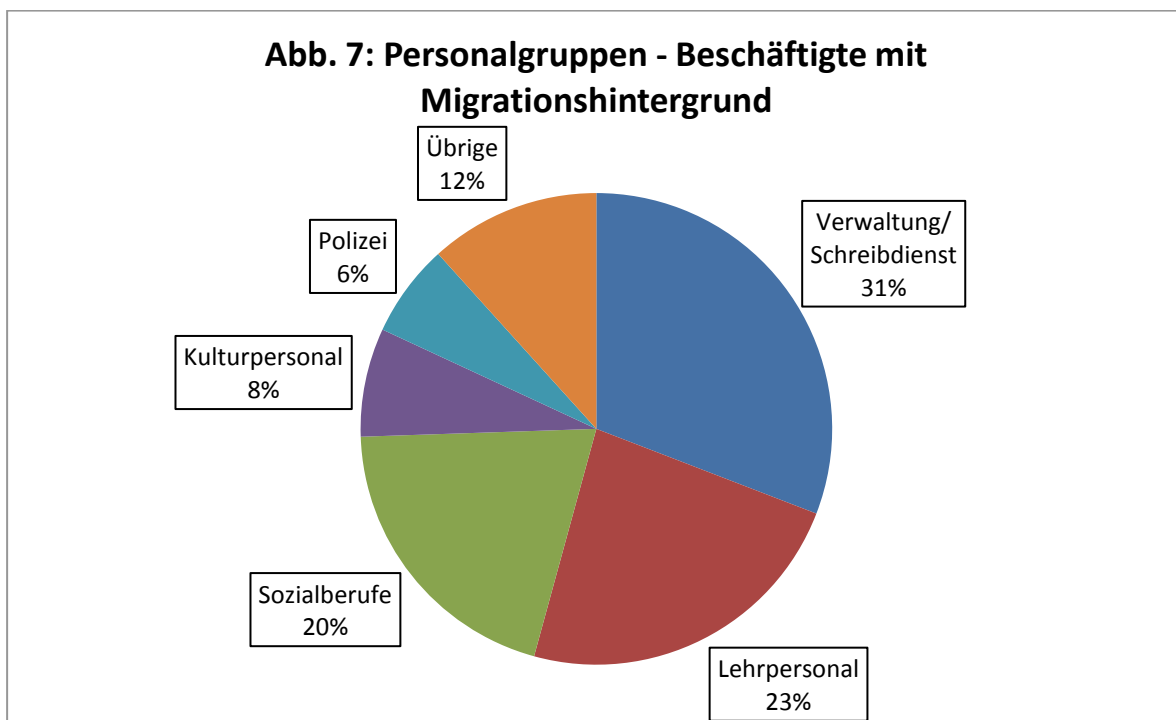
Knapp ein Viertel aller Beschäftigten (24,7 %) nimmt eine Vorgesetztenfunktion wahr. Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt dieser Anteil lediglich 15,2 %. Das ist umso erstaunlicher, als die Zuordnung zu den Laufbahngruppen gehobener und höherer Dienst keinen nennenswerten Unterschied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

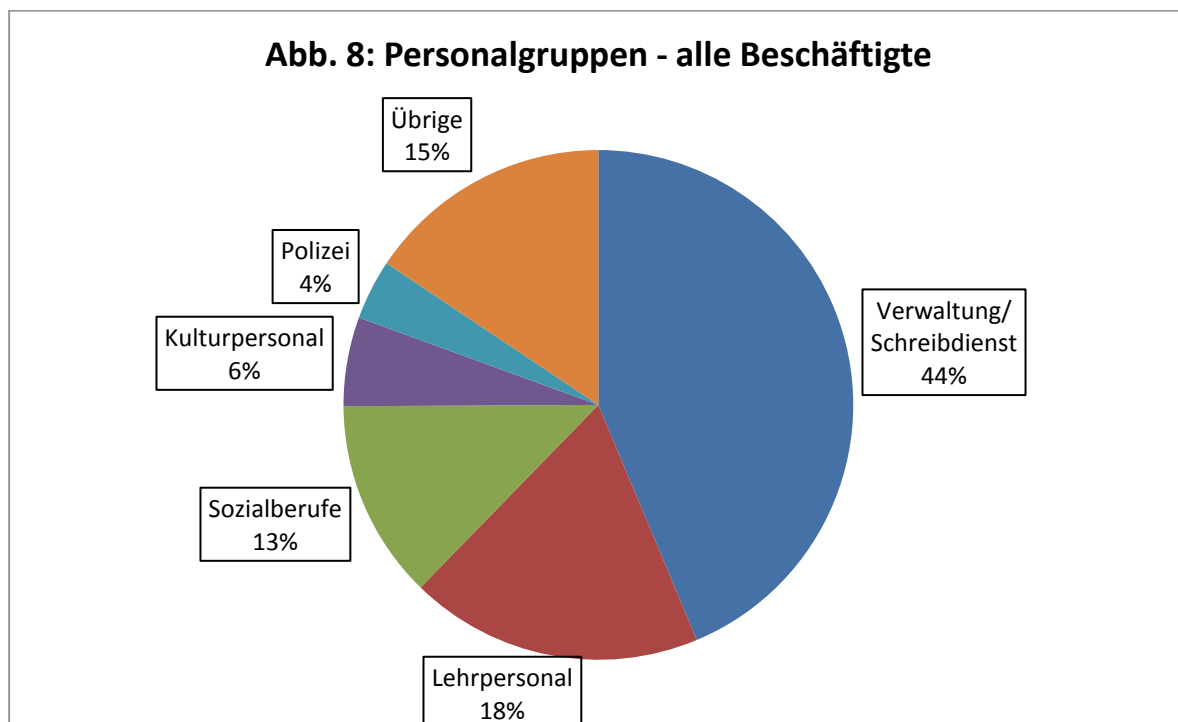
Die Hälfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geht entweder einer Lehr- oder einer Verwaltungstätigkeit nach. Auffällig ist außerdem ihr hoher Anteil bei den Sozialberufen, denn jeder fünfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geht einer erzieherischen oder vergleichbaren Tätigkeit nach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



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.

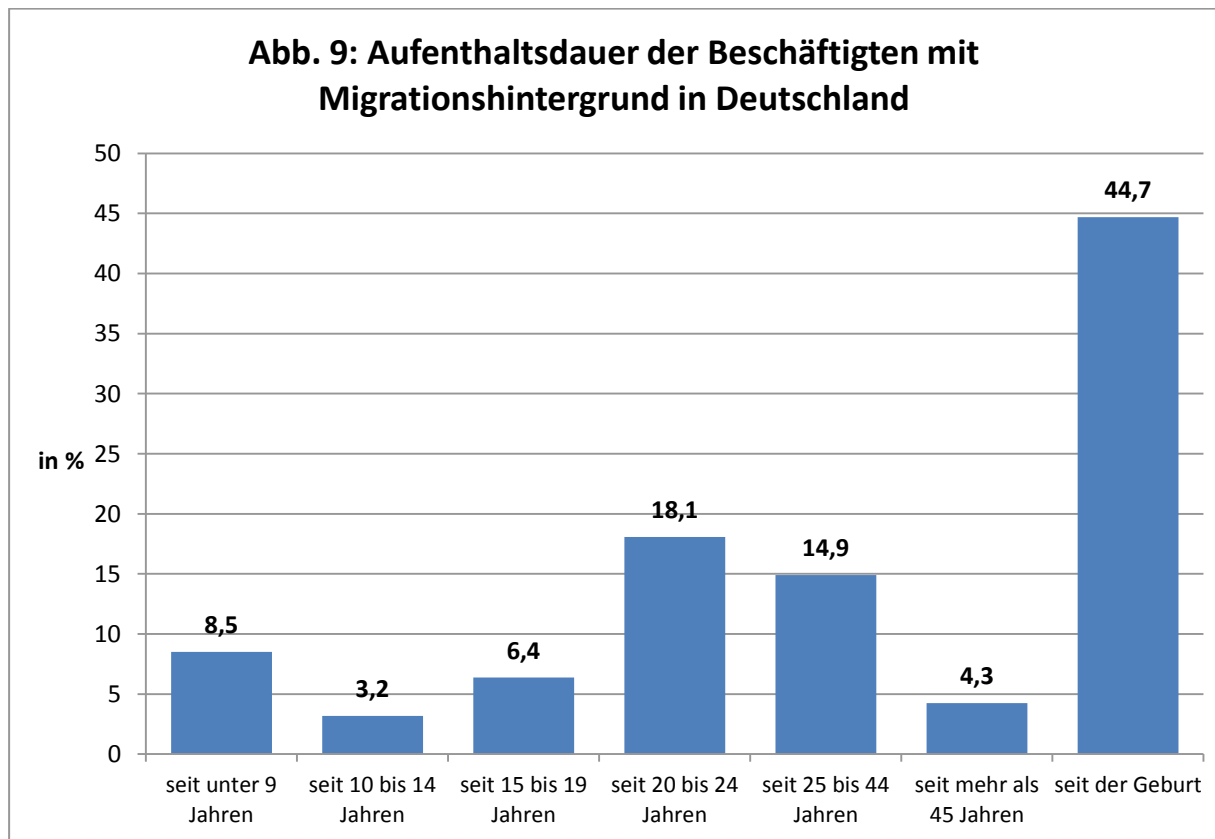


2.8 Herkunftsländer

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.



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.