

Bericht

Mit Bürgerschaftsbeschluss am 18.09.2014 wird der Bürgermeister gebeten, eine freiwillige und anonyme schriftliche Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung der Hansestadt Lübeck durchzuführen, um zu ermitteln, wie viele der Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben.

Als Befragungskriterien gibt die Bürgerschaft vor: *„Gefragt wird nach einem Migrationshintergrund (ggf. Angabe des Landes), der Art des Beschäftigungsverhältnisses (Angestellte/r, Beamtin/Beamter, Ausbildung), einer Führungs- bzw. Vorgesetztenfunktion und nach dem Geschlecht. Die Umfrage wird mit dem Personalrat abgestimmt. Das Ergebnis der Befragung ist mit dem nächsten Personalbericht der Hansestadt Lübeck der Bürgerschaft entgegenzubringen.“*

Da wegen Wechsel des EDV-Personalmanagementsystems die Daten für einen Personalbericht 2014 nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung standen, wurde vom beauftragten Personal- und Organisationservice zugesagt, einen gesonderten Bericht vorzulegen.

Der Bürgerschaftsauftrag enthält ebenfalls bereits einen Hinweis auf die Definition des Migrationshintergrundes nach dem Mikrozensus. Danach zählen *„alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschlands Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“*.

Auf dieser Definition basieren die weiteren Aussagen.

Beschäftigtenbefragung zur Erhebung des Migrationshintergrundes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hansestadt Lübeck 2015

Durchführung der Erhebung:

Im August 2015 hat der Personal- und Organisationservice sich mit einem Fragebogen samt Begleitschreiben (Anlage 1) des Bürgermeisters an alle aktiven Beschäftigten der Verwaltung der Hansestadt Lübeck gewandt, einschließlich der Entsorgungsbetriebe Lübeck, der Kurbetriebe Travemünde und der SeniorInneneinrichtungen. Die Fragebögen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lübecker Schwimmbäder wurden gesammelt an die Geschäftsführung versandt und von dieser verteilt. Beschäftigte im Mutterschutz, in Elternzeit bzw. in der aktiven Altersteilzeit, Beurlaubte, Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstler und AbsolventInnen des Freiwilligen Sozialen Jahres wurden bei der Umfrage nicht berücksichtigt.

Der Fragebogen wurde zuvor mit dem Gesamtpersonalrat und dem Frauenbüro abgestimmt und wurde als persönliches Schreiben postalisch an die Dienstadressen versandt. Zur Einbeziehung des erforderlichen statistischen Fachwissens wurde von Beginn an die Zusammenarbeit mit der Kommunalen Statistikstelle im Bereich Logistik, Statistik und Wahlen hergestellt.

Der doppelseitige Fragebogen wird in der Anlage 2 zur Kenntnis gegeben. Er umfasst 8 Fragen mit denen grundsätzlich Aussagen zum Migrationshintergrund verschiedener Beschäftigtengruppen gemacht werden können. Dadurch sind Darstellungen zum Herkunftsland zur Art des Beschäftigungsverhältnisses, zu einer Führungs- und Vorgesetztenfunktion möglich sowie auch zum Geschlecht, zur organisatorischen Zugehörigkeit (Kernverwaltung oder Betriebe), zu verschiedenen Tätigkeitsbereichen

(Allgemeine Verwaltung, Sozial- und Gesundheitsberufe, gewerblich-technische Berufe) und zum höchsten Ausbildungs- und Studienabschluss.

Rücklauf:

Die dreiwöchige Rücklauffrist endete am 18.09.2015.

Von den insgesamt 4.449 versandten Fragebögen wurden 1.695 beantwortet und an den POS zurückgeschickt. Die Rücklaufquote beträgt damit 38,1%. Die Bögen waren teilweise komplett ausgefüllt, teilweise wurden nur einige Fragen beantwortet.

Da die Angaben der 1.695 Rückläufe exemplarisch für alle 4.449 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung der Hansestadt Lübeck stehen, wurde die Stichprobe der realen Beschäftigungsstruktur aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenübergestellt, um sicherzustellen, dass sie einem repräsentativen Querschnitt aller Beschäftigten (Grundgesamtheit) entspricht. Mit einer Beteiligungsrate von 38,1 % kann die Befragung grundsätzlich als repräsentativ bezeichnet werden. Bei einer Grundgesamtheit von 4.449 Befragten ist die untersuchte Stichprobe von 1.695 Fragebögen größer als nach wissenschaftlichen Berechnungen erforderlich.

In Bezug auf die einzelnen Fragestellungen ist die Berechnung der Rücklaufquote und damit die Einschätzung der Repräsentativität allerdings nur dort möglich, wo die Bezugsgrößen bekannt sind. Daten über alle Beschäftigten liegen vor für die Zuordnung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

- zu verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen (Frage 3)
- zur organisatorischen Zugehörigkeit Kernverwaltung oder Betriebe (Frage 5)
- zum Tätigkeitsbereich (Frage 6)
- zum Geschlecht (Frage 7)

Daten zum Ausbildungs- bzw. Studienabschluss sowie auch zur Führung liegen hingegen nicht für alle MitarbeiterInnen vor (Fragen 4 und 8). Insofern kann für diese beiden Fragestellungen keine Aussage zur Rücklaufquote und zur Repräsentativität erfolgen.

Im Folgenden einige Eckpunkte zum Rücklauf zu den einzelnen Fragestellungen:

Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses wurden die Verhältnisse gut abgebildet. Es ergeben sich nur geringe Abweichungen zur Grundgesamtheit. Beamtinnen und Beamte haben den Fragebogen etwas häufiger beantwortet als Tarifbeschäftigte (47% zu 35%). Die Beteiligung der Auszubildenden weicht im Verhältnis am stärksten vom tatsächlichen Anteil ab.

Betrachtet man die Angaben zur organisatorischen Zugehörigkeit, war die Rücklaufquote in der Kernverwaltung mit 39% etwas höher als in den Betrieben mit 28%.

Die Betrachtung der Rücklaufquoten nach Tätigkeitsbereichen zeigt ein höchst unterschiedliches Bild. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Allgemeinen Verwaltung haben mit 66% überproportional häufig geantwortet, in den Sozial- und Gesundheitsberufen waren es 39%, am niedrigsten war der Rücklauf aus den gewerblich-technischen Berufen mit rd. 12%.

Der Geschlechtervergleich zeigt, dass sich die Frauen mit 44% deutlich stärker an der Umfrage beteiligt haben als die Männer mit 29%.

Ergebnisse der Befragung:

Alle Auswertungen basieren auf der Annahme, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund gleichermaßen geantwortet haben wie Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Die Richtigkeit der folgenden Aussagen beruht da, wo Daten zur Grundgesamtheit vorliegen auf einem Wahrscheinlichkeitsgrad von 95,5%.

- Das Ergebnis der Befragung ergibt, dass 8,7% aller MitarbeiterInnen, die an der Befragung teilgenommen haben, einen Migrationshintergrund angeben.
- Die fünf meistgenannten Herkunftsländer sind: Polen, Russland, Türkei, Kasachstan, und Bulgarien.
- Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind mehrheitlich Tarifbeschäftigte. Es ist davon auszugehen, dass ca. 10% der Tarifbeschäftigten, ca. 4% der Beamtinnen und Beamten und ca. 11% der Auszubildenden einen Migrationshintergrund haben. Die geringe Zahl der Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund ist im Zusammenhang damit zu sehen, dass vom Gesetzgeber erst 1993 die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen wurden, EU-Angehörige, die nicht im Besitz einer deutschen Staatsangehörigkeit sind, in ein Beamtenverhältnis zu berufen.
- Bei den Führungskräften bzw. Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion geben ca. 8% an, einen Migrationshintergrund zu haben.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist mit ca. 12% in den Betrieben höher als der Anteil von ca. 8% der Beschäftigten bei der Kernverwaltung. Insbesondere in den Sozial- und Gesundheitsberufen (ca. 14%) arbeiten viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund, in der Allgemeinen Verwaltung und den gewerblich-technischen Berufen sind es jeweils ca. 7%. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Rücklauf der Fragebögen aus den gewerblich-technischen Berufen sehr niedrig war und sich sehr stark vom realen Anteil der Beschäftigten abhob. Es kann folglich von einem real wahrscheinlich höheren Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in diesem Tätigkeitsbereich ausgegangen werden.
- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die einen Migrationshintergrund angeben, ist mit ca. 9% geringfügig höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten mit ca. 7%.
- Hinsichtlich des Bildungsstandes gibt es auffällige Unterschiede. Ca. 17% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben keine Berufsausbildung. Ca. 12% verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Ca. 9% haben einen Fachschulabschluss, ca. 7% haben einen akademischen Abschluss.

Fazit:

Im Bericht der Landesregierung „Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“ wurde der faktisch vorhandene Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund im gesamten öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein (Landesverwaltung, Kommunen und andere) mit 6,4% angegeben (Verweis auf das Integrationsmonitoring der Länder 2011).

Das im Februar 2012 von der Bürgerschaft beschlossene „Kommunale Integrationskonzept für die Hansestadt Lübeck“ widmet sich ebenfalls dem Ziel der verstärkten interkulturellen Öffnung der Verwaltung. Die Zielformulierung dieses Konzeptes: „In der Personalstruktur der Verwaltung reflektiert sich der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Lübecks. Auf allen hierarchischen Ebenen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt.“ In diesem Kontext wird eine politische

Zielquote aufgestellt. Bis zum Jahr 2017 soll ein Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund von 10% erreicht sein.

Die Mitarbeiterbefragung zeigt auf, dass die Zielquote zum Zeitpunkt der Umfrage im Sommer 2015 mit 8,7% noch nicht ganz erreicht war und weiter zu verfolgen ist. Dabei sollte auch überlegt werden, wie der zurzeit stattfindende starke Zuwachs an Menschen mit Migrationshintergrund in die interkulturelle Öffnung der Verwaltung eingebunden werden kann.

Anzumerken ist, dass die Verwaltung bereits eine Vielzahl an Maßnahmen durchführt, um die interkulturelle Öffnung weiter zu führen und die interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu stärken und zu unterstützen (s. hierzu auch die Berichterstattung an die Bürgerschaft vom November 2014 und November 2015). Mit verschiedenen Maßnahmen zum Personal- und Ausbildungsmarketing und der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ wurde bereits eine Weichenstellung hin zu mehr Diversität und Öffnung vorgenommen. Dabei wird es auch darauf ankommen, die Hansestadt Lübeck vermehrt als offene und für verschiedene Kulturen attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen.