

In der Senatssitzung am 27. Juni 2023 beschlossene Fassung

Der Senator für Finanzen

26.06.2023

Vorlage für die Sitzung des Senats am 27.06.2023

„Beschäftigtenbefragung: Migrationsgesellschaft als Chance – wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“

A. Problem

Mit der Verabschiedung des Diversity Management Konzepts der Freien Hansestadt Bremen Ende 2020, hat der Senat den Senator für Finanzen mit der Wiederholung der Beschäftigtenbefragung zur kulturellen Vielfalt der Beschäftigtenstruktur beauftragt (Handlungsfeld 2, Maßnahme 1, S. 11). Die Befragung ist bis Ende 2023 durchzuführen.

Ziel des Bremer Senats ist es, dass die gesellschaftliche Vielfalt auch innerhalb seiner eigenen Dienststellen sichtbar gemacht und gefördert wird.

Laut Mikrozensus liegt der Anteil der in Bremen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte im erwerbsfähigen Alter bei 33,74 %. Es gibt jedoch keine Erkenntnisse darüber, wie hoch der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte ist, die im öffentlichen Dienst Bremens in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen beschäftigt sind. In den Personaldaten wird nur die Staatsangehörigkeit erfasst. Das Integrationsmonitoring der Länder (2023) weist für den öffentlichen Dienst Bremens zwar einen Anteil von 18,2 % unter den erwerbstätigen Personen mit Migrationsgeschichte aus. Allerdings ist davon auszugehen, dass dieser Anteil aufgrund der methodischen Besonderheiten überschätzt ist (vgl. Siebter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 130). Darüber hinaus ist von zentralem Interesse, inwieweit sich die Beschäftigten mit Migrationsgeschichte auf die verschiedenen Ressorts und Beschäftigungsverhältnisse verteilen und wie Strategien und Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Menschen mit und mit zugeschriebener Migrationsgeschichte beurteilt werden. Es bedarf daher einer verlässlichen empirischen Grundlage.

B. Lösung

Die Beschäftigtenbefragung soll in Form einer Vollerhebung erfolgen, welche auf der freiwilligen und anonymen Teilnahme der Beschäftigten in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen beruht.

Die Sicherstellung der Anonymität wird durch folgende Vorkehrungen gewährleistet:

- Es erfolgt keine Verknüpfung mit Daten aus den Personaldatenverwaltungs-

systemen der Freien Hansestadt Bremen. Diese Daten werden lediglich zur Hochrechnung verwendet.

- Die Erhebung sozio-demografischer und organisationsbezogener Merkmale ist wichtig für die Zielsetzung der Befragung. Eine Zuordnung von Personen zu Organisationseinheiten ist jedoch nicht möglich. Es wird nur nach der Ressortzugehörigkeit ausgewertet.
- Auswertungen, die nach mehr als drei Merkmalskombinationen differenzieren, erfolgen nicht. Eine Veröffentlichung von Auswertungen, die nach zwei oder drei Merkmalskombinationen differenziert, ist zulässig, solange hierdurch nicht die Anonymität der Befragten gefährdet ist.
- Für alle Auswertungen gilt, dass ein Ausgabewert nur dann berechnet wird, sofern die Anzahl der für die Berechnung zu berücksichtigenden Personen bei mindestens sechs liegt. Ist dies nicht der Fall, wird für die entsprechende Kategorie „k.A.m.“ (keine Angabe möglich) ausgegeben. Damit wird eine Reidentifizierung ausgeschlossen.

Der Fragebogen wurde in Anlehnung an den Fragebogen der Beschäftigtenbefragung von 2013 in der Abteilung 3 beim Senator für Finanzen entwickelt und in zwei Pretests einer umfangreichen Prüfung unterzogen. Dabei sei darauf hingewiesen, dass der Begriff „Migrationshintergrund“ aufgrund eines Beschlusses der Integrationsministerkonferenz 2022 durch den Terminus „Migrationsgeschichte“ ersetzt werden soll. Die statistische Abgrenzung dieser Bevölkerungsgruppe über das Konstrukt „Migrationshintergrund“ bleibt allerdings unverändert. Insofern finden in dieser Erhebung beide Begriffe Verwendung.

Der Fragebogen (siehe Anlage) umfasst 15 Fragen und gliedert sich in drei Teile:

- I. Fragen zur Migrationsgeschichte
- II. Fragen zur Person und zum Beschäftigungsverhältnis
- III. Fragen zum Umgang mit Vielfalt in der Migrationsgesellschaft

Die Befragung wird knapp 5 Minuten in Anspruch nehmen.

Die Beschäftigtenbefragung soll Anfang September 2023 über das bekannte Befragungstool des Senators für Finanzen online durchgeführt werden. Befragt werden alle Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen. Die Zugangskennungen werden per E-Mail und bei Nichtverfügbarkeit der Adressen per Hauspost versandt. Die Beschäftigten, die über keinen PC-Arbeitsplatz verfügen, erhalten ihre Zugangskennungen sowie einen Fragebogen in Papierform per Hauspost. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt anonym und freiwillig.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Erhebung ist eine umfangreiche Information der Beschäftigten über Hintergrund, Ziel und Zweck sowie datenschutzrechtliche Vorkehrungen der Befragung. Da die Datenerhebung auf die freiwillige Mitwirkung möglichst vieler Beschäftigten mit und ohne Migrationsgeschichte angewiesen ist, wird die Befragung durch eine Kommunikationsstrategie begleitet.

Die Durchführung einer Erhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte/-hintergrund bietet eine analytische Grundlage. Nach Auswertung

der Befragung werden geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Qualitative Folgebefragungen können hierzu notwendig werden.

Der Senator für Finanzen wird dem Senat über die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung informieren. Es ist beabsichtigt, ebenfalls der Bürgerschaft und den Beschäftigten zu berichten.

C. Alternativen

Alternativen werden nicht vorgeschlagen.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Die Kosten der Erhebung in Form von Druckkosten, Kosten für die Kuvertierung, Bereitstellung der EDV etc. belaufen sich auf maximal 10.000,00 Euro und werden von dem Senator für Finanzen im Rahmen der im Produktplan 92 Allgemeine Finanzen zur Verfügung stehenden Modernisierungsmittel finanziert.

Da die Auswertung der Daten auch nach Geschlecht erfolgt, ist es möglich, die Transparenz über die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern mit Migrationsgeschichte zu fördern.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Mitbestimmung mit dem Gesamtpersonalrat und dem Gesamtrichterrat ist eingeleitet.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem

Informationsfreiheitsgesetz

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

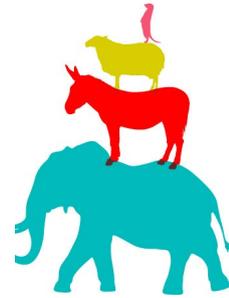
G. Beschluss

1. Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage des Senators für Finanzen die Durchführung der Beschäftigtenbefragung „Migrationsgesellschaft als Chance – Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“.
2. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, ihn im Anschluss der Befragung über die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zu informieren.

Anlage:

Fragebogen

Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?



Fragen zur Migrationsgeschichte:

Mit diesen Fragen möchten wir messen, wie hoch der Anteil von Beschäftigten ist, die keine, eine eigene oder eine familiäre Migrationsgeschichte haben. Die Auswertung soll aufzeigen, wo wir Fortschritte erreichen konnten und wo wir besser werden müssen.

1. Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?

- ja
 nein

2. Welche Staatsangehörigkeit/-en besaßen Sie bei Ihrer Geburt?

Wir nennen hier die Staatsangehörigkeiten, die im bremischen öffentlichen Dienst am häufigsten vertreten sind. Bitte ergänzen Sie Ihre Staatsangehörigkeit/-en, falls Ihre nicht in der Liste aufgeführt ist/sind.

- Deutsch
 Türkisch
 Russisch
 Polnisch
 andere:

3. Besaß ihre Mutter die deutsche Staatsangehörigkeit, als sie geboren wurde?

- ja
 nein

4. Besaß ihr Vater die deutsche Staatsangehörigkeit, als er geboren wurde?

- ja
 nein

5. Mit welcher der folgenden (Selbst-)Bezeichnungen identifizieren Sie sich am ehesten? (Mehrfachnennungen sind möglich)

Wir nennen hier nur einige der vielen Selbstbezeichnungen, die in Bremen häufig verwendet werden. Bitte ergänzen Sie Ihre Selbstbezeichnungen, falls diese nicht in der Liste aufgeführt sind.

- Deutsch (ohne Migrationsgeschichte)
- Deutsch (mit Migrationsgeschichte)
- Weiß
- Person of Color oder BPoC
- Schwarz
- Afro-Deutsch
- Türkisch-Deutsch oder Deutsch-Türkisch
- Russisch-Deutsch oder Deutsch-Russisch
- Polnisch-Deutsch oder Deutsch-Polnisch
- Ich möchte keine Bezeichnung, die kategorisiert
- Auf mich treffen andere oder weitere Selbstbezeichnungen zu:

6. In welcher Sprache oder in welchen Sprachen kommunizieren Sie im Alltag? (Mehrfachnennung möglich)

Wir nennen hier eine Auswahl an Sprachen, die in Deutschland im Alltag viel gesprochen werden. Bitte ergänzen Sie Ihre Sprachen. So bekommen wir ein Bild von der internen Sprachenvielfalt.

- Deutsch
- Türkisch
- Arabisch
- Russisch
- Polnisch
- Englisch
- Französisch
- Spanisch
- andere Sprachen:

7. Wie häufig erfahren oder beobachten Sie rassistische Diskriminierung in Ihrem Arbeitsalltag?

Wir sprechen von rassistischer Diskriminierung, wenn Menschen z.B. aufgrund äußerer Merkmale (Hautfarbe, Haarstruktur), kultureller Merkmale (Sprache, Akzent, Name), (zugeschriebener) ethnischer Herkunft und/oder religiöser Zugehörigkeit, ungerecht behandelt, benachteiligt oder in Worten, Bildern oder Taten herabgesetzt und/oder angegriffen werden.

- immer
- oft
- manchmal
- selten
- nie
- keine Angabe

Fragen zu Ihrer Person und zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis:

Die folgenden Fragen sollen vor allem Aufschluss darüber geben, wie sich die Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte in der Bremer Verwaltung verteilen. Die Zahlen helfen, mögliche Benachteiligungen sichtbar zu machen.

8. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- divers oder andere Selbstbezeichnung
- keine Angabe

9. 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

10. In welchem Ressort oder Dienststelle sind Sie beschäftigt?

Wählen Sie ein Element aus.

11. Sie sind im Moment

- unbefristet beschäftigt
- befristet beschäftigt

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

- in Ausbildung (Arbeitnehmer:innen, Beamtenanwärter:innen im Vorbereitungsdienst)

Arbeitnehmer:innen

- Entgeltgruppen 01-04
- Entgeltgruppen 05-09V
- Entgeltgruppen 09-12
- Entgeltgruppen 13-15
- geringfügige Beschäftigung (520-Euro-Jobs)
- andere

Beamt:innen oder Richter:innen

- 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)

- andere

13. Sind Sie eine Führungskraft beziehungsweise haben Sie eine Vorgesetztenfunktion (zum Beispiel Projekt- und/ oder Personalverantwortung)?

- ja
- nein

Fragen zum Umgang mit Vielfalt in der Migrationsgesellschaft:

In der Freien Hansestadt Bremen gibt es Maßnahmen, die Vielfalt fördern und einen diskriminierungssensiblen Umgang stärken sollen. Mit den folgenden Fragen möchten wir Ihre Rückmeldung zu bestehenden und möglichen Maßnahmen erfragen.

14. Für wie wichtig halten Sie die folgenden Strategien und Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Menschen mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte?

Zugeschriebene Migrationsgeschichte verweist auf Menschen, die seit Generationen in Deutschland leben oder sich nicht migrantisch definieren und trotzdem häufig von außen als migrantisch definiert werden.

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	keine Angabe
Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass sie die Vielfalt der Migrationsgesellschaft ansprechen.	<input type="checkbox"/>				
Trainings für vorurteilsbewusstes Handeln in Auswahlgremien.	<input type="checkbox"/>				
Eine Öffentlichkeitsarbeit, die die Vielfalt der Migrationsgesellschaft abbildet.	<input type="checkbox"/>				
Netzwerkarbeit mit unterschiedlichen Communities, damit eine bessere Ansprache von Zielgruppen erfolgen kann.	<input type="checkbox"/>				
Communities sind Gruppen von Personen mit gemeinsamen Interessen, die sich regelmäßig treffen und Erfahrungen austauschen. Um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, stehen sie für ihre Bedürfnisse und Anliegen ein.					
Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Führungsebenen.	<input type="checkbox"/>				
Mentoring zur Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte in Fach- und Führungskarrieren.	<input type="checkbox"/>				
Beim Mentoring unterstützt eine erfahrene Person (Mentor:in) eine weniger erfahrene Person (Mentee) dabei, sich weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit steht der Austausch von Wissen und Erfahrungen. Die Mentor:innen nehmen dabei ebenfalls eine beratende Rolle ein.					
Führungskräfte, die die Potenziale der unterschiedlichen Mitarbeitenden nutzen wollen.	<input type="checkbox"/>				
Mitarbeiter:innen, die unterschiedliche Lösungswege akzeptieren.	<input type="checkbox"/>				
Antidiskriminierungstrainings, um gezielt gegen Diskriminierung vorzugehen.	<input type="checkbox"/>				
Anlaufstellen im Kontext von Diskriminierung.	<input type="checkbox"/>				

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	keine Angabe
Empowerment-Trainings, um gezielt die Chancengleichheit zu stärken.	<input type="checkbox"/>				
Beim Empowerment werden einzelne Menschen oder Gruppen unterstützt, ihre Interessen eigenmächtig und selbstbestimmt zu vertreten. Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstbestimmung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume zu nutzen.					
Mitarbeitenden-Netzwerke um sich auszutauschen und zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>				

weitere Maßnahmen:

--

15. Welche der folgenden Anlaufstellen im Kontext von Diskriminierung sind Ihnen bekannt?

	davon habe ich bereits gehört	davon habe ich noch nicht gehört
ADE – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AGG Beschwerdestelle – (AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Sozialberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauenbeauftragte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtpersonalrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtschwerbehindertenvertretung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landesbehindertenbeauftragter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integrations- und Migrationsbeauftragte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwerbehindertenvertretung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZGF Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

andere Anlaufstelle:

--