



Betriebliche Vielfalt fördern und sichtbar machen – das Beispiel einer Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund

JESSICA ERBE

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Internet, Anfragenkoordination und internes Wissensmanagement“; AG Migration im BIBB

GERBURG BENNEKER

Wiss. Mitarbeiterin in der Programmstelle JOBSTARTER/KAUSA; AG Vielfalt im BIBB

► **Nicht nur für private Unternehmen, auch für öffentliche Einrichtungen lohnt die Auseinandersetzung mit der Vielfalt ihrer Belegschaft. Ein erster Schritt dahin ist die Selbstvergewisserung, wo man eigentlich steht. Am Beispiel einer am BIBB durchgeführten Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund zeigt der Beitrag auf, wie man dabei konkret vorgehen kann. Damit diese erfolgreich verläuft, bedarf es vor allem guter Kommunikation.**

NUTZEN VON VIELFALT

Von einer Vielfalt der Beschäftigten profitieren Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Dimensionen von Vielfalt können Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, Nationalität, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität sein. Den Nutzen von Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt sehen Unternehmen u. a. in einer verbesserten Personalrekrutierung und -bindung sowie in einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit (vgl. KANSCHAT 2009). Bei einer Umfrage der europäischen Kommission gaben 83 Prozent aller befragten Unternehmen an, dass ihnen ihre Bemühungen zur Förderung der Vielfalt ihrer Beschäftigten bei der Verbesserung ihres Geschäftserfolgs geholfen haben (vgl. Europäische Kommission 2005). Eine zweite Untersuchung ergab, dass das Thema ebenso wichtig für kleine und mittelständische wie für große Unternehmen ist (vgl.

Europäische Kommission 2008). Insbesondere die Bedeutung von kultureller Vielfalt wird in Deutschland vermehrt gesehen. Eine beachtliche Anzahl von Unterzeichnern kann die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ inzwischen vorweisen: Von 32 im Gründungsjahr 2006 stieg sie auf 1.250 Unternehmen und Institutionen im Jahr 2012. Sie bekennen sich zu Fairness und Toleranz und setzen sich das Ziel, die kulturelle Vielfalt ihrer Belegschaft zu fördern. Zunehmend sehen auch öffentliche Einrichtungen einen Handlungsbedarf. Die Bundesregierung hat mit dem Nationalen Aktionsplan 2010 die Selbstverpflichtung aufgenommen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst zu erhöhen, und 30 konkrete Maßnahmen beschlossen (vgl. Bundesregierung 2012, S. 140 ff.).

MÖGLICHKEITEN DER KONKRETEN UMSETZUNG AM BEISPIEL DES BIBB

Als eine der ersten Bundesbehörden unterzeichnete das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2007 die Charta der Vielfalt. Mit der Umsetzung dieser Selbstverpflichtung beauftragte der Präsident eine Arbeitsgruppe unter seiner Leitung. Als erstes Ziel sollte die bis dahin geringe Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund erhöht werden. Um Jugendliche mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsmöglichkeiten im Haus aufmerksam zu machen, schloss das BIBB Kooperationsverträge mit Schulen, die besonders Kinder aus zugewanderten Familien besuchen (vgl. BENNEKER 2011). Die Anzahl an Schülerpraktika hat sich von zehn im Jahr 2009 auf 32 in 2011 verdreifacht. Ende 2010 hatten über 14 Prozent der Auszubildenden im BIBB einen Migrationshintergrund. Als zweites Ziel sollte auch in der Gesamt-Belegschaft ein angemessener Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte vertreten sein. Hierfür war zunächst der Istzustand zu erheben.

ERGEBNISSE EINER MITARBEITERBEFRAGUNG ZUR HERKUNFT

Im November 2010 befragte das BIBB seine knapp 600 Mitarbeiter/-innen zu ihrer Herkunft. Die Auskunft war freiwillig und anonym. Das Ergebnis überraschte: Der Anteil der Belegschaft mit Migrationshintergrund liegt bei rund 13 Prozent. Die Beschäftigten haben familiäre Wurzeln in 17 verschiedenen Nationen oder Kulturen. Jede bzw. jeder zehnte hat eine andere Muttersprache als Deutsch oder neben Deutsch. Damit übersteigt der Anteil im BIBB den Durchschnitt der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst von 9,9 Prozent, und dies, obwohl Letzterer auch Länder- und Gemeindeverwaltungen sowie vermutlich auch städtische Betriebe umfasst (vgl. Bundesregierung 2011, S. 132 f.). Am höchsten ist der Anteil bei den Beschäftigten mit höherer Qualifikation (17 %) und in bestimmten Bereichen des Instituts, die sich mit internationalen Themen oder mit

heterogenen Zielgruppen befassen (20 %). Hier wird das Potenzial offenbar schon stärker genutzt. Allerdings liegt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund noch weit darüber: In der Altersgruppe von 18 bis unter 65 Jahren liegt er bundesweit bei 20 Prozent, in Nordrhein-Westfalen bei 25 Prozent.¹

Wie erfragt man den Migrationshintergrund?

Anders als die Merkmale Alter und Geschlecht lässt sich ein Migrationshintergrund nicht mit einer einfachen Frage eindeutig abfragen. Vielmehr handelt es sich um ein Konstrukt, also um ein Merkmal, das durch die Kombination von anderen, leichter bestimmbar Merkmalen abgeleitet wird (vgl. SETTELMEYER/ERBE 2010).

Um mit anderen wichtigen Datenquellen vergleichbare² Aussagen zu erhalten, nimmt das BIBB bei seiner anonymen Mitarbeiterbefragung dann einen Migrationshintergrund an, wenn auf die Befragten mindestens eines von drei Kriterien zutrifft:

- sie selbst im Ausland geboren sind,
- sie mindestens einen im Ausland geborenen Elternteil haben und/oder
- nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

HOHE BETEILIGUNG DURCH UMFASSENDE INFORMATIONEN

Der Rücklauf bei der freiwilligen Befragung war mit 71 Prozent überdurchschnittlich hoch. Diese erfreuliche Beteiligung wurde sowohl durch die Art der Durchführung als auch durch eine breite hausinterne Beteiligung im Vorfeld erreicht. Betrieben und anderen Einrichtungen, die einen repräsentativen Anteil ermitteln wollen, empfiehlt sich daher eine ebenso intensive Vorbereitung. Erfolgsfaktoren waren vor allem, dass

- die Abstimmung mit dem Personalrat und der Datenschutzbeauftragten sowie die Wahl eines Papierfragebogens das Vertrauen in die Anonymität der Angaben gewährleistete,
- im Vorfeld Führungskräfte und die Belegschaft über die Ziele der Befragung informiert wurden und Anregungen aus hausinternen Diskussionen sowie einem Pretest in die Fragebogengestaltung mit einfließen,
- Fragen im Intranet (FAQ) beantwortet wurden,
- über die Ermittlung einer Zahl hinaus immer die Wertschätzung von Vielfalt im Vordergrund stand und
- einschließlich der Auszubildenden ein großer Personenkreis in die Durchführung der Befragung einbezogen war.

FAZIT: ERSTE SENSIBILISIERUNG UND MASSSTAB FÜR WEITERES

Durch die Befragung beschäftigten sich viele Mitarbeiter/-innen erstmalig mit der Bedeutung kultureller Vielfalt im eigenen Haus. Mit Interesse berichteten manche über die Zuwanderungsgeschichte ihrer eigenen Familie. Über diese Sensibilisierung für die Vielfalt der Herkunft hinaus wünschten sich andere auch die Wertschätzung weiterer Vielfalts-Aspekte, wie zum Beispiel Leben in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft oder Patchwork-Familie. Das Wissen über den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund ermöglicht eine spätere Überprüfung der gewünschten Entwicklung sowie den Vergleich mit anderen Institutionen. Die Vielfalts-Aktivitäten setzen auch strukturelle Veränderungen in Gang, von denen das Institut über das eigentliche Ziel hinaus profitiert. Dies wird am Beispiel der durch die AG Vielfalt begonnenen Schulkooperationen deutlich. Das BIBB ist insgesamt als regionale Ausbildungsstätte bekannter geworden, was bei dem prognostizierten Fachkräftemangel von Vorteil ist. ■

Literatur

BENNEKER, G.: Umsetzung der Charta der Vielfalt. In: *Bildung für Europa* (2011) 17, S. 14 – URL: www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/journal_17.pdf (Stand 08.08.2012)

BUNDESREGIERUNG: Zweiter Integrationsindikatorenbericht. Erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin 2011

BUNDESREGIERUNG: Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin 2012

EUROPÄISCHE KOMMISSION: Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg 2005 – URL: www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=666&langId=de (Stand 08.08.2012)

EUROPÄISCHE KOMMISSION: Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter – Vorteile für Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren. Luxemburg 2008

KANSCHAT, K.: Diversity – Erfolgsfaktor in Unternehmen. Die Charta der Vielfalt. In: *BWP* 38 (2009) 1, S. 20-21 URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1529 (Stand 08.08.2012)

SETTELMEYER, A.; ERBE, J.: Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB Nr. 112, Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf (Stand 08.08.2012)

¹ Ergebnisse des Mikrozensus, Sonderauswertung durch IT.NRW vom 08.03.2011 nach den Kriterien der BIBB-Befragung.

² Insbesondere mit der Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrunds der Bundesagentur für Arbeit – URL: www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mighev/gesamt.pdf (Stand 08.08.2012).