

**Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung 2023
Migrationsgesellschaft als Chance -
Wie vielfältig sind wir im bremischen
öffentlichen Dienst?**

Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Impressum

Herausgeber

Der Senator für Finanzen
Abteilung 3 - Personal- und Verwaltungsmanagement
www.finanzen.bremen.de

Ansprechpersonen für inhaltliche Fragen

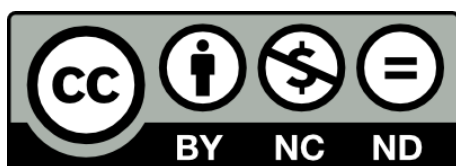
Dr. Jochen Schiffmann
Der Senator für Finanzen – Referat 33
Am Tabakquartier 56 (Alter Tabakspeicher 2), 28197 Bremen
Jochen.Schiffmann@finanzen.bremen.de

Gülcan Yoksulabakan-Üstüay
Aus- und Fortbildungszentrum – Referat 30
Am Tabakquartier 56 (Alter Tabakspeicher 2), 28197 Bremen
Guelcan.Yoksulabakan-Uestueay@afz.bremen.de

Ansprechpersonen für statistische Fragen

Juliane Bahrenburg
Silke Murken
Der Senator für Finanzen – Referat 32
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen
personalstruktur@finanzen.bremen.de

Erscheinungsdatum: November 2024



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der Ergebnisse	1
1 Einleitung	3
2 Vorarbeiten	4
2.1 Leitfragen zur Entwicklung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im migrationsgesellschaftlichen Kontext	4
2.2 Ziele der Befragung	6
2.3 Zielgruppen und Optimierung der Rücklaufquote	7
2.4 Durchführung der Befragung	9
3 Auswertung der migrationsgesellschaftlichen Gleichstellungsdaten	10
3.1 Quoten in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte	10
3.1.1 Quoten Geschlecht	12
3.1.2 Quoten Alter.....	13
3.1.3 Quoten Führung	14
3.1.4 Quoten Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit.....	16
3.1.5 Quoten Beschäftigungsverhältnis.....	18
3.2 Vielfalt im migrationsgesellschaftlichen Kontext	22
3.2.1 Vielfalt an Alltagssprachen	22
3.2.2 Vielfalt an Selbstbezeichnungen	24
4 Auswertung der migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten	26
4.1 Rassistische Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag	26
4.1.1 Kategorie alle Mitarbeitende.....	26
4.1.2 Kategorie Geschlecht.....	29
4.1.3 Kategorie Führung	32
4.1.4 Kategorie Beschäftigungsverhältnis	33
4.2 Bewertung von Instrumenten, Maßnahmen, Angeboten	35
4.2.1 Strategien und Maßnahmen.....	35
4.2.2 Anlaufstellen im Kontext Diskriminierung	40
5 Bewertung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	46
5.1 Erkenntnisse aus den migrationsgesellschaftlichen Gleichstellungsdaten	46
5.2 Erkenntnisse aus den migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten	48
5.3 Erkenntnisse aus dem Befragungsprozess	49
6 Quellenverzeichnis	51
Anhang	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beispiele Postkartenaktion	8
Abbildung 2: Beispiele Plakataktion	8
Abbildung 3: Vergleich der Studien 2013 und 2023 bezogen auf Gesamtquote und Quote erwerbsfähige Bevölkerung mit Migrationsgeschichte in Bremen	11
Abbildung 4: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Geschlecht.....	12
Abbildung 5: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Altersgruppen	13
Abbildung 6: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften mit Migrationsgeschichte	14
Abbildung 7: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften ohne Migrationsgeschichte	14
Abbildung 8: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften mit Migrationsgeschichte nach Geschlecht	15
Abbildung 9: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften ohne Migrationsgeschichte nach Geschlecht	15
Abbildung 10: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Ressort- /Dienststellenzugehörigkeit	17
Abbildung 11: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Beschäftigungsverhältnis	18
Abbildung 12: Weibliche Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Beschäftigungsverhältnis	19
Abbildung 13: Männliche Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Beschäftigungsverhältnis	20
Abbildung 14: Unbefristete und befristete Beschäftigte mit Migrationsgeschichte in den Entgelt- und Laufbahngruppen	21
Abbildung 15: Unbefristete und befristete Beschäftigte ohne Migrationsgeschichte in den Entgelt- und Laufbahngruppen	21
Abbildung 16: Übersicht über gesprochene Sprachen	23
Abbildung 17: Übersicht über gewählte Selbstbezeichnungen	25
Abbildung 18: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - alle Teilnehmenden	27
Abbildung 19: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - alle Teilnehmenden mit und ohne Migrationsgeschichte.....	28
Abbildung 20: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - Teilnehmende mit Migrationsgeschichte nach Geschlecht	29
Abbildung 21: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - Teilnehmende ohne Migrationsgeschichte nach Geschlecht	30
Abbildung 22: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - alle divers positionierten Teilnehmenden	31
Abbildung 23: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag von Führungskräften mit und ohne Migrationsgeschichte	32
Abbildung 24: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis - alle Teilnehmenden	33

Abbildung 25: Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte - alle Teilnehmenden	36
Abbildung 26: Anlaufstellen im Kontext Diskriminierung alle Teilnehmenden	40
Abbildung 27: Bekanntheit der AGG-Stellen bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse ...	42
Abbildung 28: Bekanntheit der AGG-Stellen bezogen auf Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit (nur Kernverwaltung)	43
Abbildung 29: Bekanntheit der ADE bezogen auf Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit (nur Kernverwaltung)	44
Abbildung 30: Bekanntheit der BSB bezogen auf Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit (nur Kernverwaltung)	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag alle Teilnehmenden.	27
--	----

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) im migrationsgesellschaftlichen Kontext fand in dieser Form zum ersten Mal statt. Im Jahr 2013 gab es bereits eine Befragung zur Beschäftigungsstruktur in Bezug auf ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘, das Konzept wurde für die aktuelle Befragung jedoch angepasst. Neben Quoten in Verbindung mit sozialstatistischen Daten wurden Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung erfasst. Zudem wurden verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, insbesondere für Menschen mit Migrationsgeschichte, bewertet.

Ergebnisse aus den migrationsgesellschaftlichen Gleichstellungsdaten: Der Anteil aller Teilnehmenden, die eine Migrationsgeschichte besitzen, liegt bei 21,6 %. Da es eine überproportional hohe Beteiligung in der Statusgruppe der Arbeitnehmer*innen sowie der befristet Beschäftigten gab, ist das Ergebnis statistisch nicht repräsentativ. Die Höhe des Rücklaufes von 26,4 % spricht aber dafür, dass die Ergebnisse der Umfrage als Indikator für die tatsächlichen Verhältnisse im bremischen öffentlichen Dienst gelten könne. Vergleicht man das Ergebnis mit der Quote der erwerbstätigen Bevölkerung Bremens mit Migrationsgeschichte, besteht hier deutliches Entwicklungspotenzial. Diese liegt laut Mikrozensus 2022 bei 33,7 % (vgl. Integrationsminister-Konferenz 2023). Die Quoten zu Geschlecht und Alter zeigen wenig kritische Auffälligkeiten bezogen auf die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte. Anders sieht es bei den Quoten zu Führungskräften und Beschäftigungsverhältnissen aus. Von allen Teilnehmenden ohne Migrationsgeschichte liegt der Anteil der Führungskräfte bei 24,4 %, bei allen Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte jedoch nur bei 17,2 %. Am wenigsten repräsentiert sind Frauen mit Migrationsgeschichte. Damit eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte stattfinden kann, sollten auch die Führungsebenen eine Vielfalt in diese Richtung aufweisen. Verhältnismäßig viele der Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte verteilen sich auf die unteren Entgelt- und Laufbahngruppen, in den oberen sind sie unterrepräsentiert. Diese Ergebnisse werfen Fragen nach den Rahmenbedingungen und Veränderungsnotwendigkeiten für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte auf.

Erkenntnisse aus den migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten: Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Rassismus auch im bremischen öffentlichen Dienst keine Randerscheinung ist. Knapp ein Drittel (30,2 %) aller Teilnehmenden nimmt rassistische Diskriminierung im Arbeitsalltag zumindest ‚manchmal‘ wahr. Bei den teilnehmenden Frauen mit Migrationsgeschichte (34,4 %), bei den Teilnehmenden aus den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen (38,5 %) und in der Ausbildung (38,6 %) sind die Zahlen noch deutlicher. Hier bestätigen sich Thesen aus der Forschung zur Intersektionalität, dass Sexismus- und

Klassismus-Tendenzen häufig einhergehen mit rassistischer Diskriminierung (vgl. Crenshaw 1989). Hier wird der Bedarf an mehrschichtigen Analysen deutlich. Diskriminierungsformen sollten daher immer intersektional betrachtet werden (vgl. Bertelsmann Stiftung 2013). Die Befragung zeigt zudem, dass sowohl Beratungsangebote (wie z.B. die ADE - Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung oder die Betriebliche Sozialberatung (BSB)) wie auch Beschwerdestellen (z.B. die AGG-Stellen) nur wenig bekannt sind. Sehr positiv ist zu bewerten, dass sich der überwiegende Teil der Teilnehmenden eine diskriminierungsarme Organisationskultur wünscht!

Erkenntnisse aus dem Befragungsprozess: Damit bei einer erneuten Befragung noch mehr Beschäftigte aus verschiedenen Zielgruppen in der bremischen öffentlichen Verwaltung erreicht werden können, sollten die technischen Möglichkeiten nochmal genauer überprüft werden. Zudem sollte im Vorfeld vermehrt über eine gezieltere Ansprache mancher Zielgruppen (z.B. Beschäftigte ohne PC-Arbeitsplatz) nachgedacht werden.

Bei der Auswertung wurde deutlich, dass Diskriminierungsmerkmale (z.B. Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, Behinderung, Religion, Sprache etc.) nicht isoliert auftreten, sondern häufig in Kombination. Eine strategische Überlegung in diesem Kontext wäre, bei zukünftigen Befragungen weitere Diversity-Dimensionen hinzu zu nehmen. Dadurch würde ein innovatives Diversity-Monitoring entstehen, welches eine gute Grundlage für eine fundierte Antidiskriminierungsstrategie liefern würde.

1 Einleitung

Die Freie Hansestadt Bremen positioniert sich eindeutig gegen jede Form von Diskriminierung! Verdeutlicht wird diese Haltung u.a. durch den Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans- und Interphobie, den Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit, das Rahmenkonzept für gesellschaftliche Teilhabe & Diversity oder das Diversity Management Konzept für den bremischen öffentlichen Dienst.

Das Diversity Management Konzept wurde 2020 vom Senat beschlossen und fasst in fünf Handlungsfeldern (Personalgewinnung, Personalentwicklung, Antidiskriminierungsarbeit, Bürger*innen-Service und Organisationsentwicklung im Diversity-Kontext) viele Maßnahmen zusammen, die einen diskriminierungsarmen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt als Querschnittsaufgabe im bremischen öffentlichen Dienst etablieren sollen. Diversity-Management wird dabei als Organisationsentwicklungsansatz beschrieben, der alle Bereiche betrifft.

Eine wichtige Maßnahme im Diversity Management Konzept ist die Durchführung der Beschäftigtenbefragung „Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“. Die Befragung erhebt unterschiedliche Quoten, die in Verbindung mit anderen sozial-statistischen Daten (Alter, Geschlecht, Führungsebene, Beschäftigungsverhältnis) Aussagen über die Repräsentanz der Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte in den Dienststellen, in den Gehaltsstrukturen oder in den Führungsebenen ermöglichen (Gleichstellungsdaten). So werden strukturelle Barrieren oder Benachteiligungen sichtbar. Zudem werden auch Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung (Antidiskriminierungsdaten) erhoben.

Die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in dieser Form ist im bundesweiten Vergleich mit anderen Städten und Ländern nahezu ein Alleinstellungsmerkmal (vgl. Addison-Agyei 2023). Vor allem vor dem Hintergrund, dass Bremen in der laufenden Wahlperiode (2023 – 2027) voraussichtlich sowohl ein neues Landesantidiskriminierungsgesetz als auch ein neues Landesteilhabegesetz verabschiedet wird, waren diese Ergänzungen nicht nur notwendig, sondern strategisch sinnvoll. Die Befragung „Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“ ist der erste Versuch der Freien Hansestadt Bremen, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) im migrationsgesellschaftlichen Bereich abzubilden. Bevor die Ergebnisse (Kapitel 3 und 4) und Handlungsempfehlungen (Kapitel 5) dargestellt und erläutert werden, ist es wichtig, auf die strategischen Vorarbeiten (Kapitel 2) einzugehen.

2 Vorarbeiten

Die strategischen Vorarbeiten hatten das Ziel, grundsätzliche Leitfragen zur Entwicklung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) im migrationsgesellschaftlichen Kontext zu beantworten. Zudem sollten konzeptionelle Fragen geklärt werden: Wie soll der Fragebogen aufgebaut sein? Wer sind die Zielgruppen der Befragung? Wie erreichen wir die unterschiedlichen Zielgruppen? Die Antworten lieferten eine gute Grundlage für die weitere Bearbeitung der Befragung. Wichtig an dieser Stelle ist zu erwähnen, dass manche Diversity-Dimensionen wie z.B. Menschen mit Behinderung oder sexuelle Orientierung durch den migrationsgesellschaftlichen Fokus für die Befragung bewusst ausgeklammert wurden.

2.1 Leitfragen zur Entwicklung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im migrationsgesellschaftlichen Kontext

Bei der Entwicklung der Leitfragen ging es in erster Linie darum, die Intention und den Nutzen der Erhebung zu definieren. Dabei wurde versucht, konzeptionelle Weiterentwicklungen (z.B. Einbindung weiterer Diversity-Dimensionen) mit zu berücksichtigen. Eine Herausforderung war die Auseinandersetzung mit dem Begriff „Migrationsgeschichte“. Hier ging es darum festzustellen, was der Begriff leisten kann und was nicht. Zudem wurde das Thema Anonymität intensiv diskutiert.

Was liefern Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?

Mit Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) soll in erster Linie auf strukturelle Benachteiligungen (z.B. auf Grund von Migrationsgeschichte) aufmerksam gemacht werden. Diese Barrieren gilt es im Anschluss genauer zu analysieren und durch gezielte Maßnahmen (wie z.B. Überprüfung der Auswahlverfahren in Hinblick auf diversitätssensible Stellenausschreibungen und eine vielfaltsbewusste Gestaltung der Rekrutierungswege sowie Mentoring-Programme, Empowerment-Workshops oder Mitarbeitenden-Netzwerke) abzubauen. Wichtig in diesem Kontext ist es, ebenso das Zusammenwirken von verschiedenen Dimensionen (Intersektionalität) abzubilden (z.B. auf Frauen, die wegen ihrer zugeschriebenen Herkunft benachteiligt werden). Wenn Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten aufzeigen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen in Institutionen und Unternehmen unterrepräsentiert sind, ist dies ein wichtiger Hinweis, dass inklusivere Strukturen geschaffen werden müssen (vgl. Citizens for Europe 2018).

Warum brauchen wir Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten unterstützen das Ziel, eine tatsächliche Gleichstellung von Menschen in vielen Lebensbereichen zu ermöglichen. Sie sind damit eine Voraussetzung, um Chancengerechtigkeit in der Freien Hansestadt Bremen herzustellen. Ein gutes Beispiel für die Notwendigkeit von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ist die gezielte Förderung von Frauen, die z.B. im Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (LGG) verankert ist. Diese zeigen, dass strukturelle Benachteiligung mit gezielten Maßnahmen abgebaut werden können. Zwar können diese Maßnahmen die Diskriminierung von Frauen nicht gänzlich abschaffen, sie tragen jedoch dazu bei, dass diese immer weniger geduldet wird (vgl. Citizens for Europe 2018).

Was ist das besondere an Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im migrationsgesellschaftlichen Kontext?

Die Kategorie „Migrationshintergrund“ wurde als statistische Größe entwickelt, um eingewanderte Menschen und Menschen, die in Deutschland geboren sind, aber eingewanderte Elternteile haben, zu erfassen (vgl. Rat für Migration 2023). Laut Mikrozensus hat diese Definition nach wie vor Bestand und wird deshalb als Auswertungsbasis für den vorliegenden Bericht verwendet (vgl. Integrationsminister-Konferenz 2023). Der Begriff „Migrationshintergrund“ wurde jedoch aufgrund eines Beschlusses der Integrationsminister-Konferenz 2022 durch den Terminus „Migrationsgeschichte“ ersetzt, weil der Begriff „Migrationshintergrund“ häufig als abwertend und ausgrenzend empfunden wird (vgl. Integrationsminister-Konferenz MK 2022). Aber auch an dem Begriff „Migrationsgeschichte“ werden in fachlichen Diskussionen sowohl definitorisch als auch konzeptionell Kritikpunkte immer deutlicher (vgl. Citizens for Europe 2018).

Die definitorische Kritik äußert sich darin, dass in dieser (veralteten) Kategorie Menschen erfasst werden, die selbst in Deutschland geboren und aufgewachsen sind – eben wie alle anderen in Deutschland geborenen und aufgewachsenen Menschen, die nicht mit Migration in Verbindung gebracht werden (vgl. Rat für Migration 2023). Neben diesen definitorischen Schwierigkeiten gibt es auch konzeptionelle Schwierigkeiten, v.a., wenn es um Ausgrenzung bzw. Abgrenzung (also rassistische Diskriminierung) geht. Ein Beispiel: Eine Schwarze¹ deutsche Person, deren Familie seit Generationen in Deutschland lebt, erfährt häufiger

¹ Schwarze Person wird hier großgeschrieben, da es sich um eine Selbstbezeichnung handelt, die eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position beschreibt. Amnesty International bezieht sich in einem Glossar für diskriminierungssensible Sprache auf eine Definition der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (ISD), die diese Position wie folgt erklärt: "Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle 'Eigenschaft', die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet Schwarz-Sein in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen 'ethnischen Gruppe' zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden." (Amnesty International 2024)

rassistische Diskriminierung, weil sie aufgrund ihrer Hautfarbe als fremd betrachtet wird. Eine Schlussfolgerung daraus ist: Das Konzept „Migrationshintergrund“ ist zwar notwendig, um Diskriminierungen sichtbar zu machen, der Umgang damit sollte jedoch immer mit anderen Faktoren (wie Hautfarbe, Sprache, Religion, etc.) in Verbindung gebracht werden. Deshalb werden in der Befragung auch Aspekte wie Sprache, Staatsangehörigkeit oder Selbstbezeichnung mit abgefragt.

Welche Rolle spielt der Datenschutz?

Der Datenschutz spielt bei der Erfassung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) eine wichtige Rolle. Die Befragungen müssen absolute Anonymität gewährleisten, da es um besonders sensible Daten geht. Je größer das Vertrauen der Teilnehmenden in die Anonymität ist, desto mehr sind diese bereit, über rassistische Erfahrungen oder andere Barrieren zu sprechen. Da es hier auch um den Schutz von Betroffenen geht, hat die Gewährung der Anonymität absoluten Vorrang, wirkt sich jedoch auf die Auswertungsmöglichkeiten aus, da diese dadurch eindeutig beschränkt werden.

2.2 Ziele der Befragung

Nachdem alle Leitfragen zur Erstellung der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im migrationsgesellschaftlichen Kontext geklärt waren, wurden die Ziele der Befragung festgehalten. Die Ziele können wie folgt zusammengefasst werden.

Ziele der migrationsgesellschaftlichen Gleichstellungsdaten:

- 1) Quoten ermitteln: Quoten im migrationsgesellschaftlichen Kontext dienen (nicht nur der Politik) häufig als Indikator, um mögliche strukturelle Barrieren zu identifizieren. Wichtig dabei ist es, die Quoten mit sozialstatistischen Daten (und auch mit Kategorien wie Sprache und Selbstbezeichnung) in Verbindung zu bringen, um differenzierte Aussagen über die Repräsentation von Mitarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte in verschiedenen Bereichen treffen zu können. Anhand der Ergebnisse können ebenso Rückschlüsse auf bestehende oder geplante Maßnahmen getroffen werden. Zudem lassen sich Wechselwirkungen zwischen den Kategorien nachvollziehen (Intersektionalität).
- 2) Abbilden von Vielfalt: Die Vielfalt einer Migrationsgesellschaft eröffnet ein ebenso großes Repertoire an Lösungspotenzialen und Erfahrungswissen und drückt sich z.B. in der Vielzahl der gesprochenen Sprachen aus. Will man sich von stigmatisierenden und verallgemeinernden Begriffen wie „Migrationsgeschichte“ lösen, hilft zudem ein Blick auf die tatsächlichen Selbstbezeichnungen der Mitarbeitenden in einer Organisation.

Ziele der migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten:

- 1) Erhebung von rassistischen Diskriminierungserfahrungen: Die Erhebungen von rassistischen Diskriminierungserfahrungen sind das Kernstück der Antidiskriminierungsdaten. In Kombination mit den sozial-statistischen Daten (auch mit den Kategorien Sprache, Staatsangehörigkeit oder Selbstbezeichnung), lassen sich z.B. gezielt Aussagen darüber treffen, wer Diskriminierung wahrnimmt oder in welchen Beschäftigungsverhältnissen diese in welcher Häufigkeit wahrgenommen wird.
- 2) Bewertung von (vorhandenen) Strategien und Maßnahmen: Zum Abgleich mit den Ergebnissen aus den erhobenen Quoten und den gemachten rassistischen Diskriminierungserfahrungen, lassen sich dann Strategien und Maßnahmen überprüfen. Sie liefern wichtige Hinweise zur Optimierung oder Etablierung von neuen, besseren Lösungen in diesem Bereich.
- 3) Transparenz über Anlaufstellen im Diskriminierungskontext: Ausgangspunkt einer gut funktionierenden Antidiskriminierungsstrategie ist eine transparente Wahrnehmung der Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten. Aus diesem Grund wurden verschiedene Angebote bzw. Stellen anhand ihrer Bekanntheit analysiert.

Diese Ziele wurden durch entsprechende Fragen im Fragebogen operationalisiert. Dieser befindet sich im Anhang (siehe Anhang Fragebogen).

2.3 Zielgruppen und Optimierung der Rücklaufquote

Die Zielgruppe der Befragung waren alle Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes, sowohl mit als auch ohne Migrationsgeschichte. Befragt wurde in der Kernverwaltung (Ressorts und dazugehörige Dienststellen) sowie in den ausgegliederten Bereichen (Eigenbetriebe, Sonderhaushalte sowie Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts). Insgesamt umfasste die Zielgruppe damit 30.986 Beschäftigte.

Um eine hohe Rücklaufquote erreichen zu können, wurde die Beschäftigtenbefragung durch eine Werbekampagne unterstützt. Zentrale Elemente waren hier eine Postkartenaktion, eine Plakataktion, das Bewerben über E-Mail-Verteiler und die Bekanntmachung über verschiedene Mitarbeitenden-Netzwerke.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Mitarbeitenden, die sich für die Plakataktion abbilden haben lassen, dem Fotografen, dem Layouter der Plakate und Postkarten, bei allen Führungskräften, die die E-Mail-Verteiler bedient haben und bei den Mitarbeitenden der verschiedenen Mitarbeitenden-Netzwerke für ihre tolle Unterstützung bedanken!

Abbildung 1: Beispiele Postkartenaktion

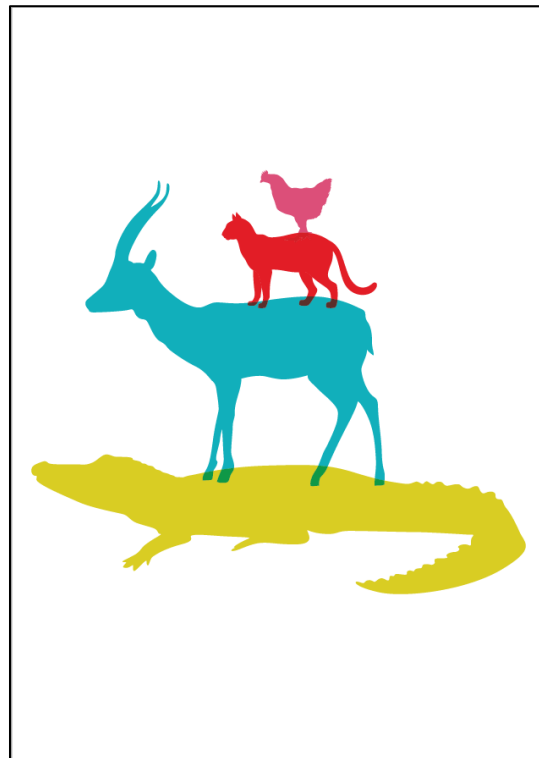
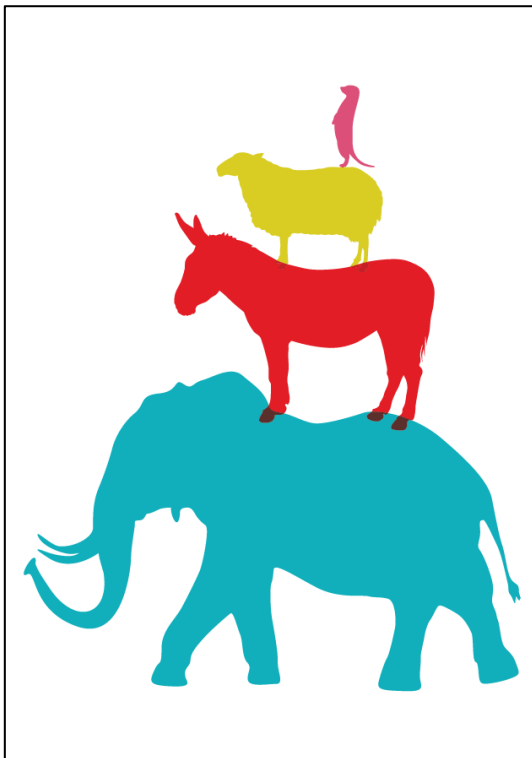


Abbildung 2: Beispiele Plakataktion

ALLE ZÄHLEN!

Warum ich mitmache:
„Damit wir miteinander Bremen gestalten – für uns alle!“

Claude Kenfack - Referent für Digitalisierung bei SF

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

Sie erhalten in Kürze einen Zugangscod für die Befragung per E-Mail oder Brief. Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen Freie Hansestadt Bremen

ALLE ZÄHLEN!

Warum ich mitmache:
„Weil Repräsentanz wichtig für die Legitimität des Verwaltungshandelns ist. Wir brauchen mehr Tatendrang bei dem Thema.“

Nadezhda Milanova - Migrations- und Integrationsbeauftragte des Landes Bremen

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

Sie erhalten in Kürze einen Zugangscod für die Befragung per E-Mail oder Brief. Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen Freie Hansestadt Bremen

Alle Plakate und Postkartenmotive befinden sich im Anhang (siehe Anhang Werbekampagne).

2.4 Durchführung der Befragung

Zum größten Teil erhielten die Beschäftigten per E-Mail einen Link zum Bremer Befragungs-Tool, sowie ihre persönlichen Zugangsdaten, um an der Umfrage teilnehmen zu können. Beschäftigte, die keine dienstliche E-Mail-Adresse besitzen, aber am Arbeitsplatz einen PC-Zugang haben, erhielten den Link zum Befragungs-Tool und ihre persönlichen Zugangsdaten in einem Anschreiben per Botenpost. Die Beschäftigten, die nicht über diese Möglichkeit verfügen, bekamen per Post einen ausgedruckten Fragebogen mit beigefügtem Rückumschlag. So wurden am 25. September 2023 insgesamt 30.986 Beschäftigte angeschrieben, die sich in drei Gruppen teilten:

1. 26.758 Personen erhielten eine E-Mail mit einem Link zum Befragungs-Tool und ihren persönlichen Zugangsdaten.
2. 1.806 Personen erhielten den Link zum Befragungs-Tool, sowie ihre persönlichen Zugangsdaten per Anschreiben auf dem internen Postweg.
3. 2.422 Personen bekamen den ausgedruckten Fragebogen mit Rückumschlag.

Am 9. Oktober 2023 erhielten alle Beschäftigten, die per E-Mail am 25. September 2023 angeschrieben worden waren, einen Reminder erneut mit ihren persönlichen Zugangsdaten. Zeitgleich wurde ein Reminder im MiP veröffentlicht. Parallel dazu wurde über Multiplikator*innen in den Dienststellen Werbung betrieben, sich an der Umfrage zu beteiligen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass nicht alle Beschäftigten, die weder per E-Mail oder MiP erreicht werden konnten, diese Erinnerung erhalten haben. Die Weitergabe der Information ist ggf. vom Engagement und Interesse der Dienststellen abhängig gewesen.

Zum Zeitpunkt der Versendung bzw. Veröffentlichung des Reminders betrug die Rücklaufquote 18,4 % (5.555 Eingaben im Befragungs-Tool und 150 ausgefüllte Fragebögen). Die Umfrage wurde nach fünf Wochen beendet, insgesamt 26,4 % (8.190) der angeschriebenen Personen hatten daran teilgenommen. Von den Beschäftigten, die per E-Mail oder Anschreiben ihre persönlichen Zugangsdaten erhalten hatten, beantworteten rund 29 % (7.723) die Umfrage. Von den Beschäftigten, die einen Fragebogen zugeschickt bekommen hatten, sendeten 19,3 % (468) diesen ausgefüllt zurück. Von den insgesamt versandten Anschreiben mit Zugangscode bzw. Fragebögen kamen 53 als unzustellbar wieder zurück.

3 Auswertung der migrationsgesellschaftlichen Gleichstellungsdaten

Bei den migrationsgesellschaftlichen Gleichstellungsdaten werden in erster Linie Quoten mit sozialstatistischen Daten in Verbindung gebracht, um so Aussagen über die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte in verschiedenen Strukturen zu treffen. Die Ergebnisse zeigen auf, wie diskriminierungssensibel die Beschäftigungsstrukturen in der Freien Hansestadt Bremen sind bzw. nicht sind. Welche Bedeutung die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte aktuell in der öffentlichen Diskussion erfährt, zeigt u.a. die geplante Umsetzung eines Landesteilhabegesetzes im aktuellen Koalitionsvertrag (vgl. Senatskanzlei Bremen 2023).

3.1 Quoten in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte

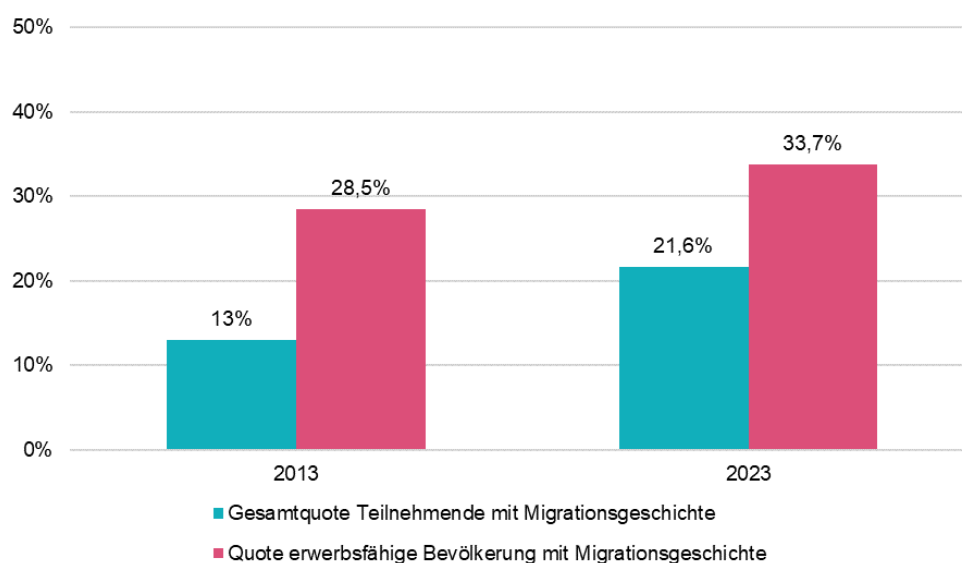
Rücklaufquote 26,4 %: 8.190 Personen haben an der Umfrage teilgenommen, dies entspricht einer Rücklaufquote von 26,4 %. Bei der Befragung von 2013 wurde eine Rücklaufquote von 22,6 % erzielt, sodass das aktuelle Ergebnis als Erfolg gewertet werden kann (vgl. Senator für Finanzen 2014). Betrachtet man die Rückmeldungen aus verschiedenen Länderarbeitsgruppen auf Bundesebene, wird deutlich, dass die Beteiligung an Befragungen im Kontext Migrationsgesellschaft eher rückläufig sind (vgl. Addison-Agyei 2023). Zudem fokussieren andere Bundesländer meist bestimmte Zielgruppen z.B.: Neueinstellungen oder Führungskräfte (vgl. ebd.).

Quote der Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte 21,6 %: Von den Teilnehmenden haben 1.770 eine Migrationsgeschichte. Dies entspricht einer Quote von 21,6 %. Laut Mikrozensus liegt der Anteil der in Bremen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte im erwerbsfähigen Alter bei 33,7 % (vgl. Integrationsminister-Konferenz 2023). Hier besteht demnach großes Verbesserungspotenzial. Gerade der öffentliche Sektor hat hier eine besondere Verantwortung, die Vielfalt der Gesellschaft, für die er Dienstleistungen erbringt, bei den Mitarbeitenden abzubilden. Nimmt man als Vergleichswert die Kategorie ‚Staatsangehörigkeit‘, lässt sich festhalten, dass 3,3 % aller Teilnehmenden keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Bei den Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte entspricht dies einem Anteil von 25,8 %.

Bei der Befragung aus dem Jahr 2013 wurde eine Gesamtquote der Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte von 13,0 % festgestellt (vgl. Senator für Finanzen 2014), jedoch wurde hier die zu diesem Zeitpunkt gängige Definition von Migrationshintergrund zu Grunde gelegt:

„Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Die vorliegende Befragung ging hingegen von folgender Definition aus: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen. Die Vertriebenen des Zweiten Weltkrieges haben (gemäß Bundesvertriebenengesetz) einen gesonderten Status; sie und ihre Nachkommen zählen daher nicht zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund.“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2024). Durch die unterschiedlichen Definitionen ist ein Vergleich der zwei Befragungen nur bedingt möglich. Dazu kommt die Tatsache, dass bei der vorliegenden Befragung ein anderes Befragungsdesign (z.B. die Abfrage von rassistischen Diskriminierungserfahrungen) verwendet wurde, was einen detaillierten Vergleich zudem erschwerte. Was jedoch möglich ist, ist der Vergleich der Gesamtquote von 13,0 % mit der damaligen Quote der erwerbsfähigen Bevölkerung mit Migrationsgeschichte, diese betrug 28,5 %. Eine Schlussfolgerung hieraus ist die Tatsache, dass die Gesamtquote von 2013 auf 2023 zwar gestiegen ist, diese jedoch auch durch die Entwicklung der Gesamtbevölkerung zu interpretieren ist. Betrachtet man das Verhältnis, kann dennoch festgehalten werden, dass sich die Quote leicht verbessert hat.

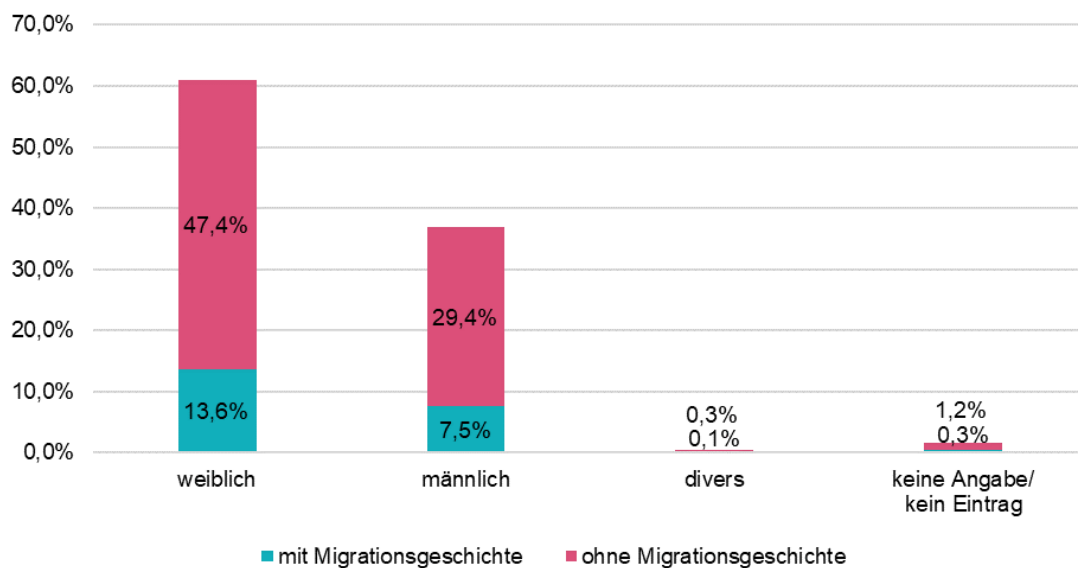
Abbildung 3: Vergleich der Studien 2013 und 2023 bezogen auf Gesamtquote und Quote erwerbsfähige Bevölkerung mit Migrationsgeschichte in Bremen



3.1.1 Quoten Geschlecht

Betrachtet man die Beteiligung an der Befragung bezogen auf das Geschlecht, lässt sich festhalten, dass das Interesse von Frauen (4.999 Rückmeldungen, 61,0 %), an der Umfrage teilzunehmen, vermutlich höher war als das Interesse bei Männern (3.025 Rückmeldungen, 36,9 %). Zum Zeitpunkt der Umfrage waren laut Personaldaten 58,3 % Frauen und 41,7 % Männer im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigt.

Abbildung 4: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Geschlecht



Ein wichtiger vielfaltsbewusster Aspekt bezogen auf die Kategorie Geschlecht ist die Tatsache, dass sich insgesamt 38 Personen als divers positionierten. In den Personaldaten der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes ist die Zahl dagegen so gering, dass sie aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden darf.

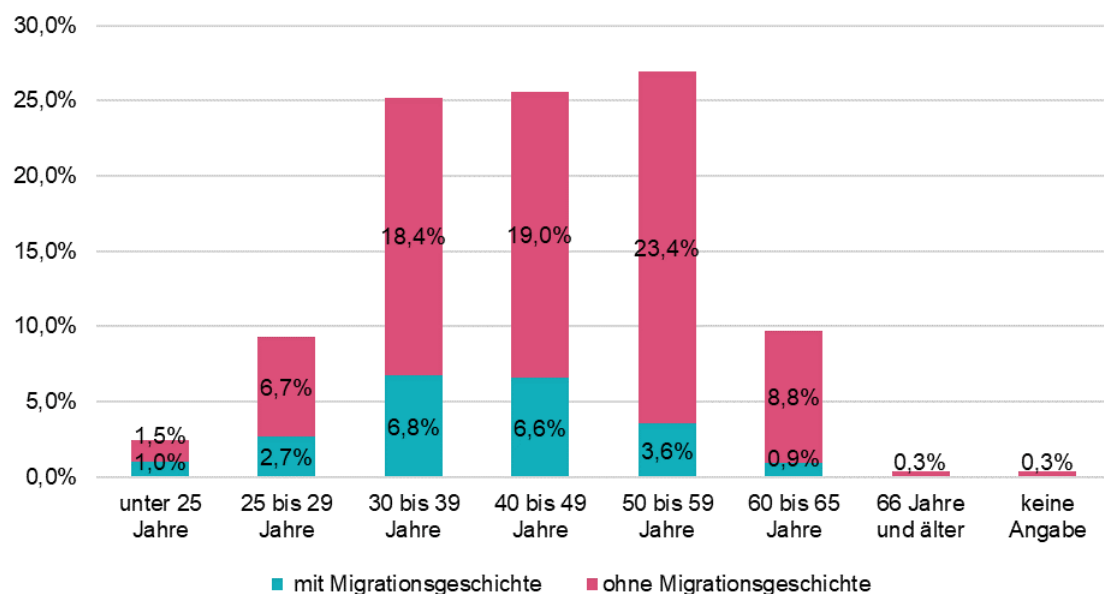
3.1.2 Quoten Alter

Die Altersstruktur aller Teilnehmenden verdeutlicht einmal mehr den demografischen Wandel. So sind etwa nur zwei Fünftel (37,1 %) jünger als 40, wohingegen 37,0 % 50 Jahre und älter sind. Die Beschäftigten zwischen 50 und 59 Jahren sind mit 27 % am stärksten vertreten.

Vergleicht man die Altersstruktur der Teilnehmenden mit und ohne Migrationsgeschichte, wird deutlich, dass die Teilnehmenden ohne Migrationsgeschichte einen deutlichen Überhang bei den Teilnehmenden zwischen 50 und 59 Jahren (23,4 %) haben. Die Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte sind überwiegend in den Altersgruppen bis 50 Jahre vertreten. Knapp die Hälfte (48,6 %) der Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte ist sogar unter 40 Jahre alt. Insgesamt findet sich hier eine ausgewogene Altersstruktur wieder.

Vergleicht man die Altersstrukturen, wird deutlich, dass sich der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in den nächsten 15 Jahren deutlich erhöhen wird. Zum einen scheiden viele Beschäftigte ohne Migrationsgeschichte aus dem bremischen öffentlichen Dienst aus, demgegenüber wachsen immer mehr Beschäftigte mit Migrationsgeschichte nach. Diese Entwicklung ist analog zur Entwicklung der Bremer Stadtbevölkerung. Zum Zeitpunkt 31.12.2023 hatten 61,2 % Prozent der 15 bis 17-Jährigen eine Migrationsgeschichte (vgl. Statistisches Landesamt Bremen 2024).

Abbildung 5: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Altersgruppen



3.1.3 Quoten Führung

Von den teilnehmenden Führungskräften haben 16,3 % eine Migrationsgeschichte. Nimmt man hier als Vergleichswert die Gesamtquote aller Teilnehmenden von 21,6 % oder die Quote aller Bremer*innen mit Migrationsgeschichte im erwerbsfähigen Alter von 33,7 % dazu, wird hier Entwicklungspotenzial deutlich.

Betrachtet man die Quoten von Führungskräften innerhalb der Gruppen mit und ohne Migrationsgeschichte, wird ersichtlich, dass in der Gruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte deutlich weniger Teilnehmende in einer Führungsposition sind. Im Sinne der Chancengerechtigkeit und vor dem Hintergrund einer immer vielfältigeren Stadtbevölkerung, sollte sich die Vielfalt auf allen Führungsebenen abbilden.

Abbildung 6: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften mit Migrationsgeschichte

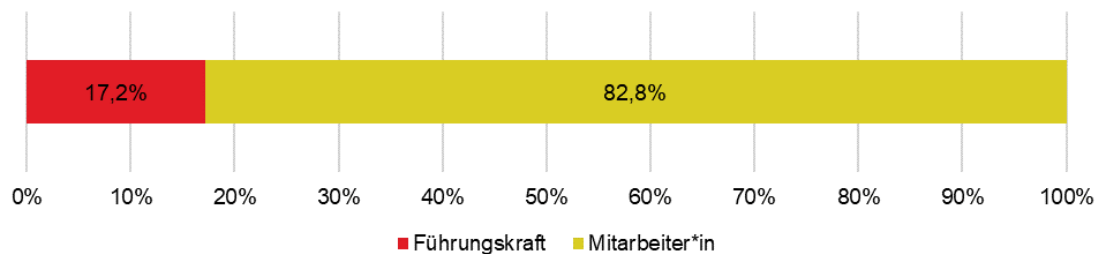
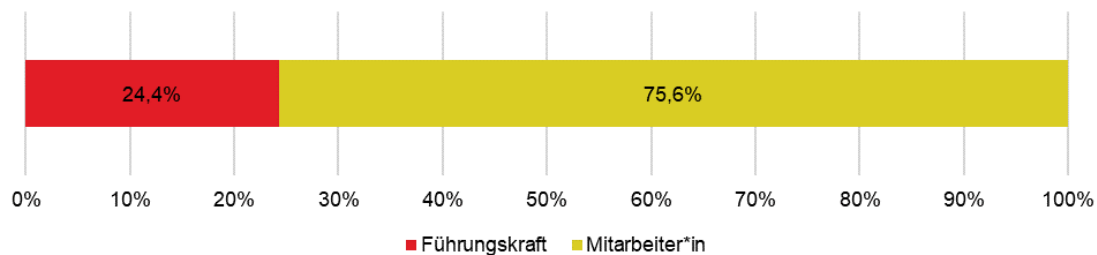


Abbildung 7: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften ohne Migrationsgeschichte



Betrachtet man diese Gruppe von Führungskräften mit Migrationsgeschichte etwas differenzierter, kann festgehalten werden, dass lediglich 2,3 % eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Zudem kommunizieren 45 % der Führungskräfte mit Migrationsgeschichte im Alltag nur in der deutschen Sprache, 55 % hingegen nicht ausschließlich in der deutschen Sprache, sondern auch in einer oder mehreren anderen Sprachen.

Eine weitere Erkenntnis liefert die zusätzliche Verknüpfung mit der Kategorie Geschlecht. Betrachtet man die unterschiedlichen Verhältnisse, wird deutlich, dass Frauen mit Migrationsgeschichte die am wenigsten repräsentierte Kategorie bei den Führungskräften bilden.

Abbildung 8: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften mit Migrationsgeschichte nach Geschlecht

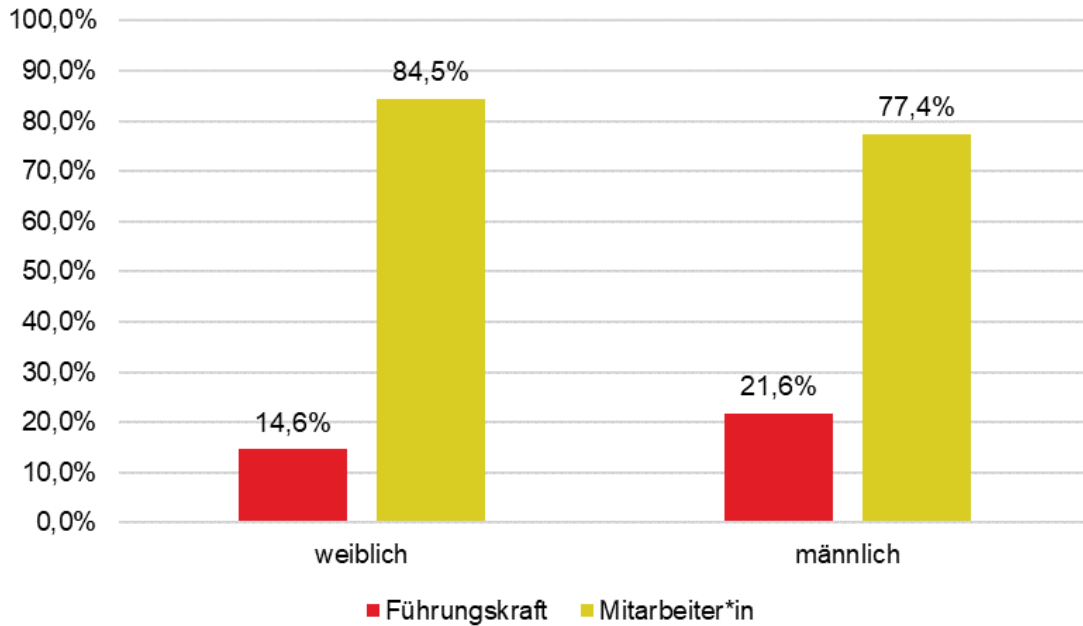
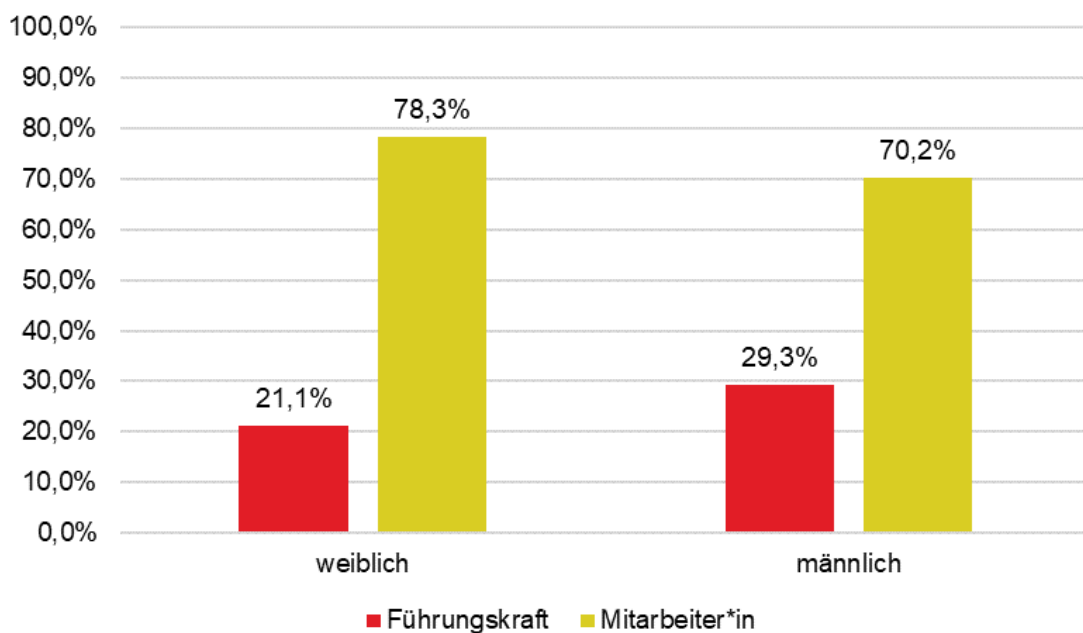


Abbildung 9: Verhältnis von Mitarbeitenden und Führungskräften ohne Migrationsgeschichte nach Geschlecht



3.1.4 Quoten Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit

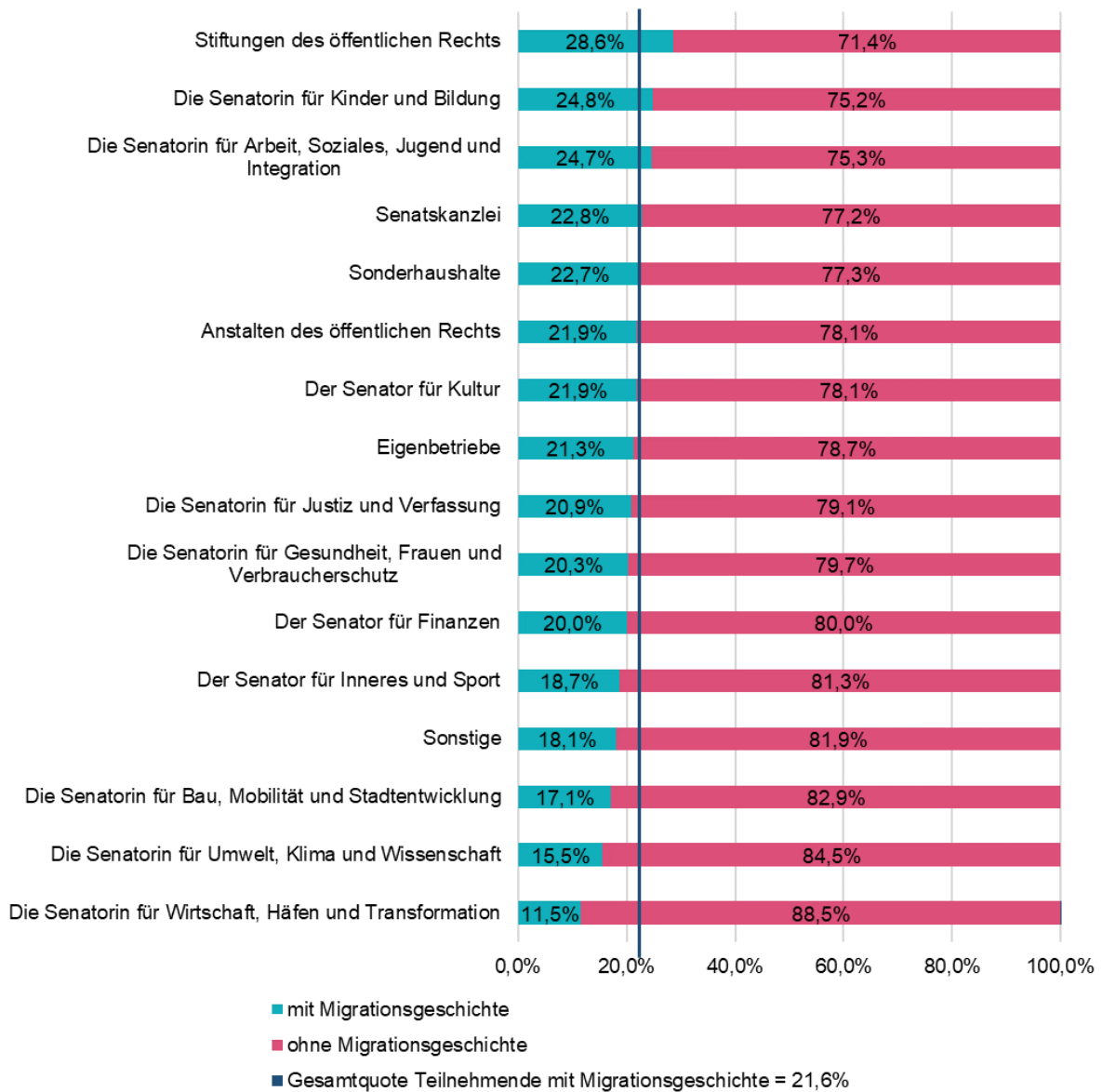
Bei der Erhebung der Quoten wurden die Ressorts und die dazugehörigen Dienststellen sowie die ausgegliederten Bereiche differenziert erfasst. Die Bereiche, in denen die Quote von Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte über der Gesamtquote von 21,6 % liegt, sind:

- die Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 28,6 % (Focke Museum, Überseemuseum),
- die Senatorin für Kinder und Bildung mit 24,8 % (inklusive der Schulen und des Landesinstituts für Schule),
- die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration mit 24,7 % (inklusive des Amtes für Soziale Dienste, des Amtes für Versorgung und Integration sowie des Jobcenters),
- die Senatskanzlei mit 22,8 % (inklusive der Ortsämter),
- die Sonderhaushalte mit 22,7 % (Hochschulen, Universität, Staats- und Universitätsbibliothek und das Landesuntersuchungsamt),
- die Anstalten des öffentlichen Rechts mit 21,9 % (Die Bremer Stadtreinigung AöR und das Studierendenwerk) und
- der Senator für Kultur mit 21,9 % (inklusive des Landesamtes für Denkmalpflege und der Landesarchäologie).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden der Stiftungen des öffentlichen Rechts, der Senatskanzlei, der Anstalten des öffentlichen Rechts und des Senators für Kultur jeweils etwa nur 1 % der Gesamtteilnehmenden ausmachen. Die Senatorin für Kinder und Bildung hingegen hat mit 20 % den größten Anteil an den Gesamtteilnehmenden. Hier liegt die Quote von Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte bei fast einem Viertel. Ähnlich verhält es sich bei den Sonderhaushalten. Es ist zu vermuten, dass an der Universität und den Hochschulen viele Teilnehmende mit Migrationsgeschichte tätig sind, da hier auch der Anteil an ausländischem Hochschulpersonal (Wissenschaftler*innen, Gastdozent*innen etc.) besonders hoch ist.

Bei der Zuordnung zu den Ressorts und Dienststellen wurden bei der Auswertung einige fehlerhafte Angaben festgestellt. So wurde beispielsweise bei den Rückläufen der Fragebögen in Papierform, die fast ausschließlich an Eigenbetriebe versandt worden waren, teilweise eine senatorische Dienststelle ausgewählt. Daher könnte die Quote bei den Eigenbetrieben leicht zu gering ausfallen. Auch in anderen Bereichen gab es fehlerhafte Angaben, sodass einige Quoten minimale Abweichungen beinhalten.

Abbildung 10: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit

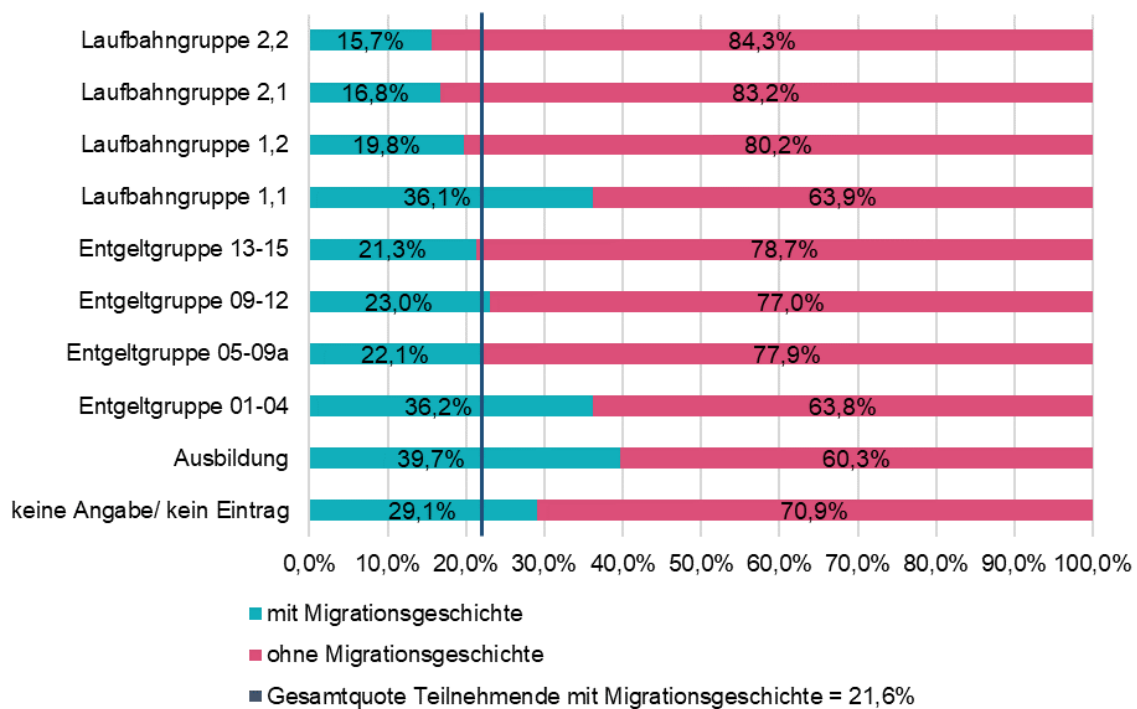


3.1.5 Quoten Beschäftigungsverhältnis

Die Auswertung bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis liefert unterschiedliche Aussagen über die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte in den verschiedenen Gehaltsstrukturen und Beschäftigungsebenen. Zudem lassen die Ergebnisse Aussagen über die Möglichkeit des Mitwirkens an Entscheidungen zu. Die Kategorien ‚andere Beamt*innen‘, ‚andere Arbeitnehmer*innen‘ und geringfügige Beschäftigung wurden bei der Auswertung aus unterschiedlichen Gründen nicht berücksichtigt. Zum einen besteht die Vermutung, dass es fehlerhafte Zuordnungen der Teilnehmenden zu den Kategorien gab und der Personenkreis damit nicht eindeutig identifizierbar war. Zum anderen war die Anzahl teilweise so gering, dass sie aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden konnte.

Betrachtet man die zusammengefassten Werte aller Ebenen bezogen auf das Verhältnis von Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen, lassen sich Unterschiede erkennen: Der Anteil von Beamt*innen bei den Teilnehmenden ohne Migrationsgeschichte beträgt insgesamt 38,2 %, bei den Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte 31,2 %. Die Unterschiede zu interpretieren ist anhand der vorliegenden Daten schwer, dafür müssten weitere qualitative Analysen durchgeführt werden.

Abbildung 11: Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Beschäftigungsverhältnis



Die Beschäftigungsebene, in der Teilnehmende mit Migrationsgeschichte am stärksten vertreten sind, ist die Ausbildung. Ein Grund hierfür liegt in der Altersstruktur (anteilig mehr Teilnehmende mit Migrationsgeschichte in den jüngeren Altersgruppen) und der gesellschaftlichen Entwicklung in Bremen (Stand 2023: 61,2 % Prozent der 15 bis 17-Jährigen haben eine Migrationsgeschichte). Diese Aspekte wurden in Kapitel 3.1.2 bereits näher erläutert.

Ansonsten befinden sich hohe Prozentanteile von Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte bei den Beamt*innen sowie bei den Arbeitnehmer*innen in der untersten Laufbahn- und Entgeltgruppe (Laufbahngruppe 1.1 und Entgeltgruppe 01 bis 04). Die Bildungsvoraussetzung hierfür ist mindestens der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule oder ein gleichwertig anerkannter Bildungsstand. In den Laufbahngruppen 2.2 und 2.1 liegen die Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte weit unter der Quote. Kombiniert man diese Ergebnisse mit den Aussagen zu der Quote zu Führung (siehe Kapitel 3.1.3) kann man festhalten, dass Beschäftigte mit Migrationsgeschichte weniger an Entscheidungen mitwirken können.

Betrachtet man die Kategorie Beschäftigungsverhältnis zudem mit der Kategorie Geschlecht, lassen sich bei beiden Geschlechtern ähnliche Tendenzen ablesen. Die Kategorie „divers“ positioniert kann aus Datenschutzgründen nicht ausgewertet werden.

Abbildung 12: Weibliche Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Beschäftigungsverhältnis

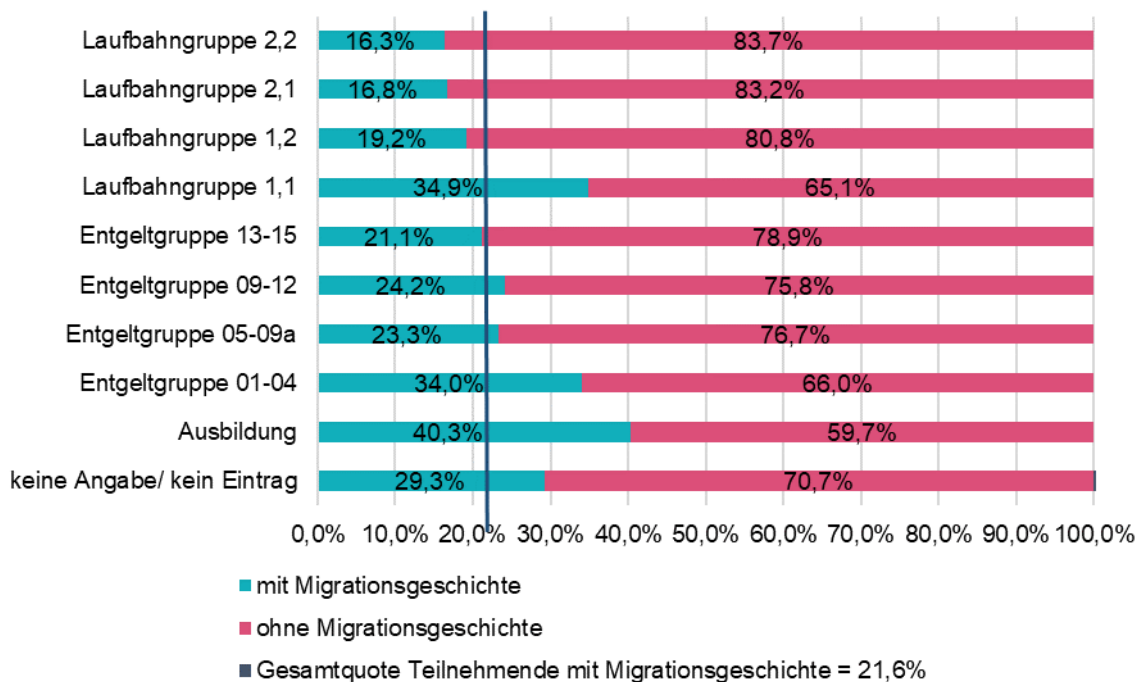
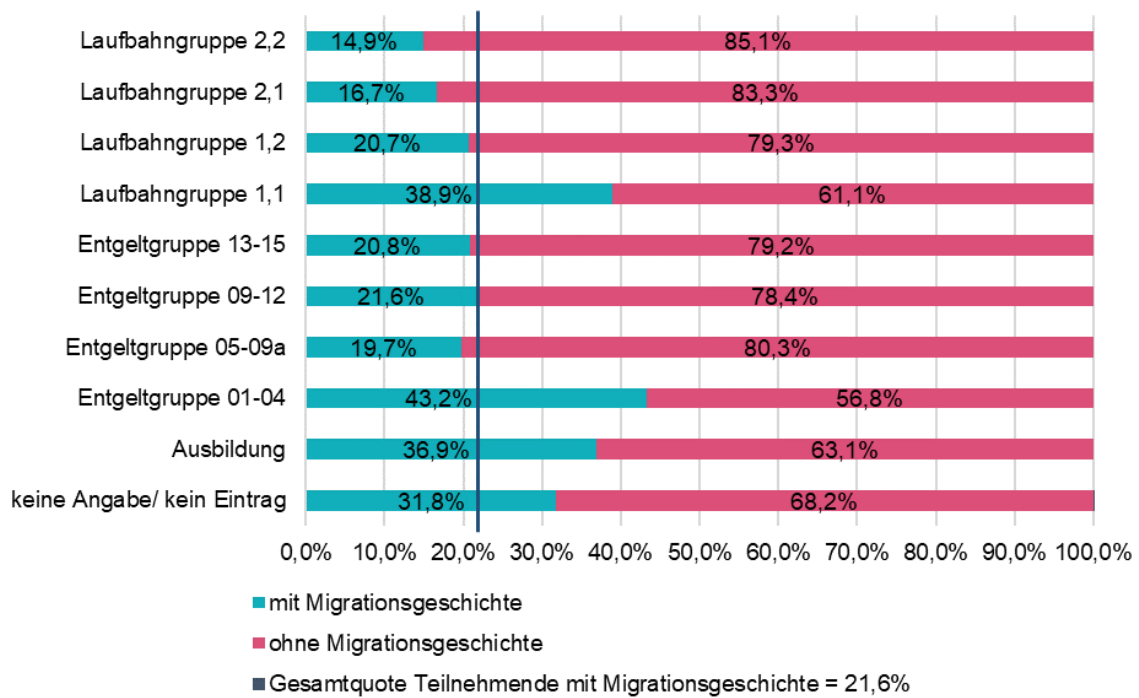


Abbildung 13: Männliche Teilnehmende mit und ohne Migrationsgeschichte nach Beschäftigungsverhältnis



Den größten Anteil von befristet Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte nehmen die Arbeitnehmer*innen in den Entgeltgruppen 13 bis 15 (36,7 %) ein. Hier handelt es sich überwiegend um Beschäftigungsverhältnisse in den Sonderhaushalten, zu denen u.a. die Universität und Hochschulen zählen, an denen im Wissenschaftsbereich üblicherweise befristete Verträge ausgestellt werden. Dies gilt auch für alle Teilnehmenden ohne Migrationsgeschichte, hier findet sich mit 22,1 % ebenfalls der höchste Wert bei den Befristungen wieder. Voraussetzung für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 13 bis 15 ist ein wissenschaftliches Hochschulstudium (Uni-Diplom oder Master). Ansonsten kommen Befristungen vornehmlich in der untersten Entgeltgruppe 01 bis 04 vor. Auch hier sind die Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte häufiger befristet beschäftigt als die Teilnehmenden ohne Migrationsgeschichte.

Abbildung 14: Unbefristete und befristete Beschäftigte mit Migrationsgeschichte in den Entgelt- und Laufbahngruppen

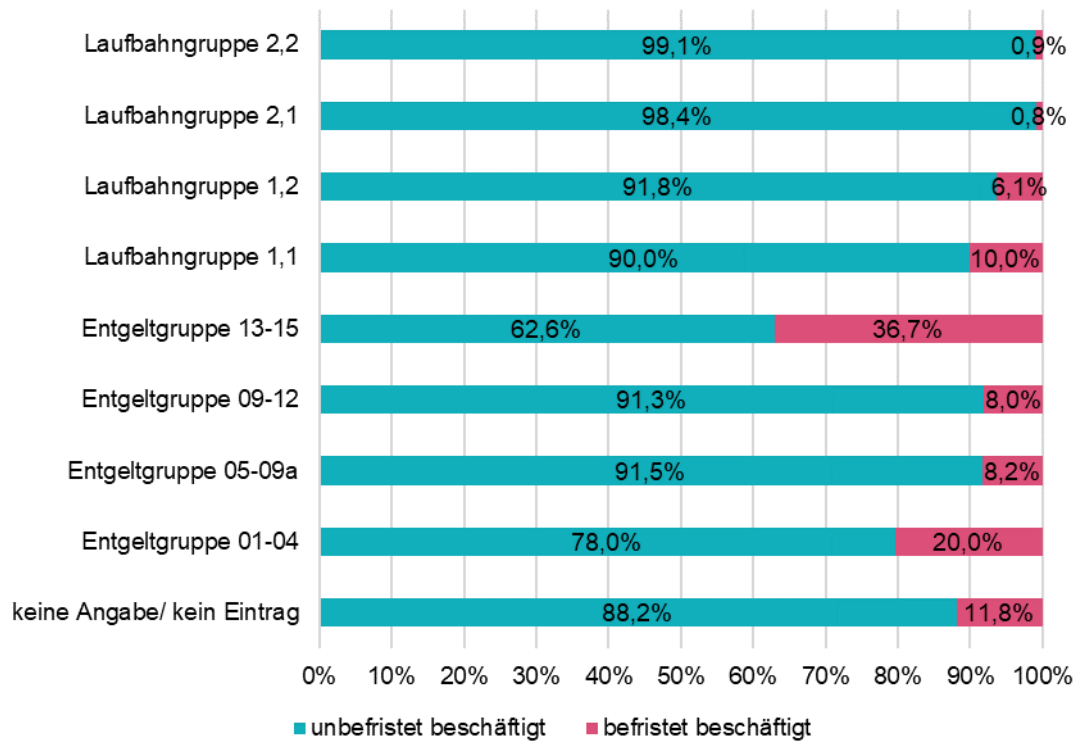
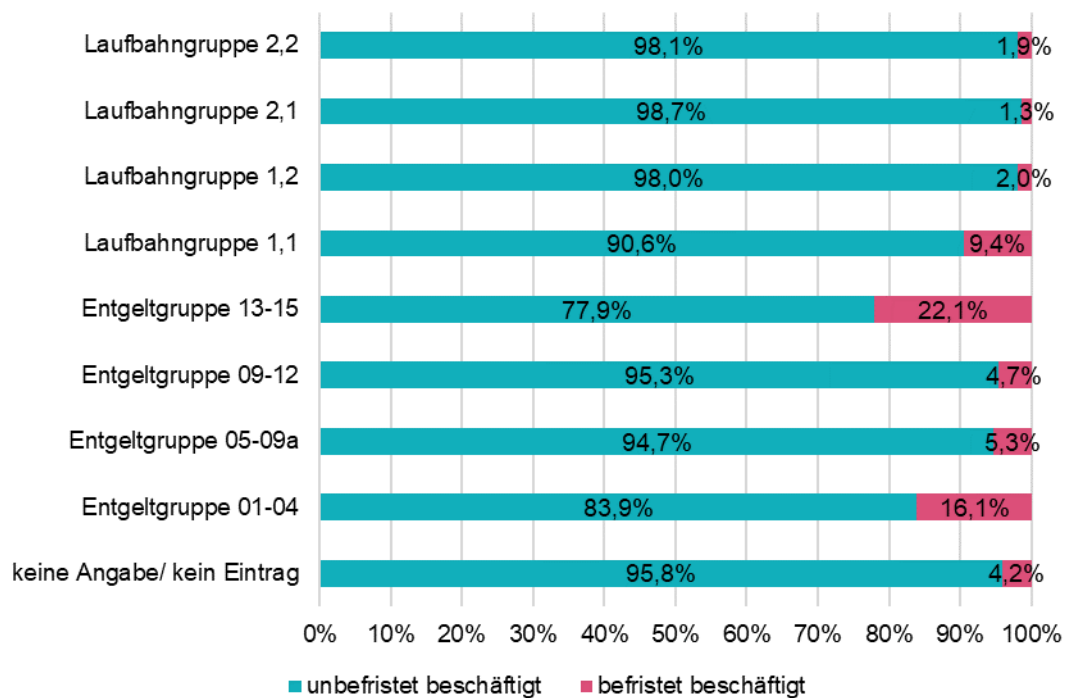


Abbildung 15: Unbefristete und befristete Beschäftigte ohne Migrationsgeschichte in den Entgelt- und Laufbahngruppen



3.2 Vielfalt im migrationsgesellschaftlichen Kontext

Die Erhebungen zu den Aspekten Sprachen und Selbstbezeichnungen hatten das Ziel, die Vielfalt der migrationsgesellschaftlichen Belegschaft im bremischen öffentlichen Dienst aufzuzeigen. Auch wenn die Quote der Menschen mit Migrationsgeschichte noch Entwicklungspotenzial hat, birgt die Vielfalt des bremischen öffentlichen Dienstes bereits jetzt ein großes Repertoire an Lösungspotenzialen, Erfahrungswissen oder Sprachkompetenzen, die für eine angemessene Bearbeitung der unterschiedlichen Anliegen der vielfältigen Bürger*innen von großer Bedeutung sind.

3.2.1 Vielfalt an Alltagssprachen

Zählt man die unterschiedlichen Angaben aus den Auswahlfeldern und den Freitextfeldern des Fragebogens (siehe Anhang Fragebogen) zusammen, lässt sich festhalten, dass unter den Teilnehmenden in 90 unterschiedlichen Sprachen kommuniziert wird. Dieser große Sprachschatz liefert einen außergewöhnlichen Kompetenzpool.

Andere Aspekte, die sich aus der Auswertung ergeben haben, sind folgende Stichpunkte:

- 25,5 % aller Teilnehmenden verwenden Deutsch und Englisch als Alltagssprache
- etwa 35 % aller Teilnehmenden kommunizieren neben der deutschen in einer weiteren Sprache
- die Teilnehmenden ohne Migrationsgeschichte kommunizieren zu 72,4 % in ausschließlich deutscher Sprache
- von den Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte kommunizieren ca. 40 % im Alltag nur in deutscher Sprache
- 16,9 % aller Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte sprechen Deutsch und Türkisch
- und 11,6 % aller Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte sprechen Deutsch und Russisch
- 13,7 % der Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte kommunizieren neben der deutschen in mindestens zwei weiteren Sprachen
- als weitere Sprachen wurden am häufigsten Spanisch, Französisch, Polnisch, Arabisch, Plattdeutsch, Kurdisch, Italienisch und Portugiesisch angegeben

3.2.2 Vielfalt an Selbstbezeichnungen

Die Abfrage der Selbstbezeichnung fand in dieser Befragung zum ersten Mal statt. Grundsätzliche Überlegung bei der Abfrage war es, aufzuzeigen, wie schwierig oder bedenklich Fremdzuschreibungen und Kategorisierungen in vielen Zusammenhängen sind. Im Fragebogen gab es dazu Auswahlfelder und Freitextfelder (siehe Anhang Fragebogen).

Insgesamt gab es in den Freitextfeldern 815 verschiedene Rückmeldungen. Fasst man diese zusammen, lassen sich ungefähr 240 Selbstbezeichnungen ableiten. Allein diese Tatsache ist ein eindeutiger Hinweis, dass Kategorisierungen bezogen auf die Herkunft kritisch zu betrachten sind. Bestätigt wird diese Aussage durch die Tatsache, dass 10,5 % der Teilnehmenden in diesem Kontext generell nicht kategorisiert werden wollen.

Fasst man die Antworten aus den Auswahlfeldern (siehe Anhang Fragebogen) zusammen, lassen sich folgende Ergebnisse festhalten.

- „Deutsch ohne Migrationsgeschichte“ wurde mit 52 % am häufigsten angegeben
- die Antwort „weiß“ mit 14,5 %
- „Deutsch mit Migrationsgeschichte“ betraf 9,3 % der Antworten
- weitere Angaben waren:
 - „türkisch-deutsch oder deutsch-türkisch“ mit 2 %,
 - „russisch-deutsch oder deutsch-russisch“ mit 1,5 %
 - und „polnisch-deutsch oder deutsch-polnisch“ mit 1 %

Wie vielfältig die Selbstbezeichnungen ausfallen können, zeigten die Antworten in den Freitextfeldern. Hier bezeichneten sich mehr als ein Fünftel europäisch, rund 14 % als Mensch, gefolgt von ostdeutsch, deutsch, bremisch, Weltbürger*in oder norddeutsch. Eine Gruppe von Beschäftigten bezeichnete sich als Nachkommen Vertriebener bzw. Geflüchteter durch den 2. Weltkrieg. Zudem wurde eine Vielzahl von unterschiedlichsten Selbstbezeichnungen, wie z.B. Kosmopolit, Erdling, Erdenbewohner, CIS, Muslima, Mixed, Queer, Schwarze Deutsche, Spätaussiedler, Sinto oder Westossi, angegeben.

4 Auswertung der migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten

Ziel der migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten ist es zum einen, rassistische Diskriminierung zu erheben und darauf aufmerksam zu machen, zum anderen sollen bestehende Maßnahmen und Strategien bewertet werden. Dazu gehört auch die Abfrage der Bekanntheit von Anlaufstellen. Wie wichtig das Thema Umgang mit rassistischer Diskriminierung in der Freien Hansestadt Bremen ist, zeigen unter anderem der vor Kurzem ins Leben gerufene ‚Landesaktionsplan zur Bekämpfung gegen Rassismus‘ (Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration) oder Fachtage wie der zur „Ministeriellen Antidiskriminierungsarbeit“ (Demokratiezentrum Bremen). Alle Formate und Instrumente sollen die Etablierung einer diskriminierungsarmen Organisationskultur vorantreiben. Wieviel in diesem Kontext noch zu tun ist, zeigen die Daten aus dieser Befragung.

4.1 Rassistische Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag

Die Erhebung der Daten zu den rassistischen Erfahrungen bilden den Kern der migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten. In Verbindung mit den sozialstatistischen Kategorien lassen sich z.B. Aussagen ableiten, wer am meisten Diskriminierung wahrnimmt, wie Führung diese Aspekte wahrnimmt oder in welchen Beschäftigungsverhältnissen diese am meisten wahrgenommen wird.

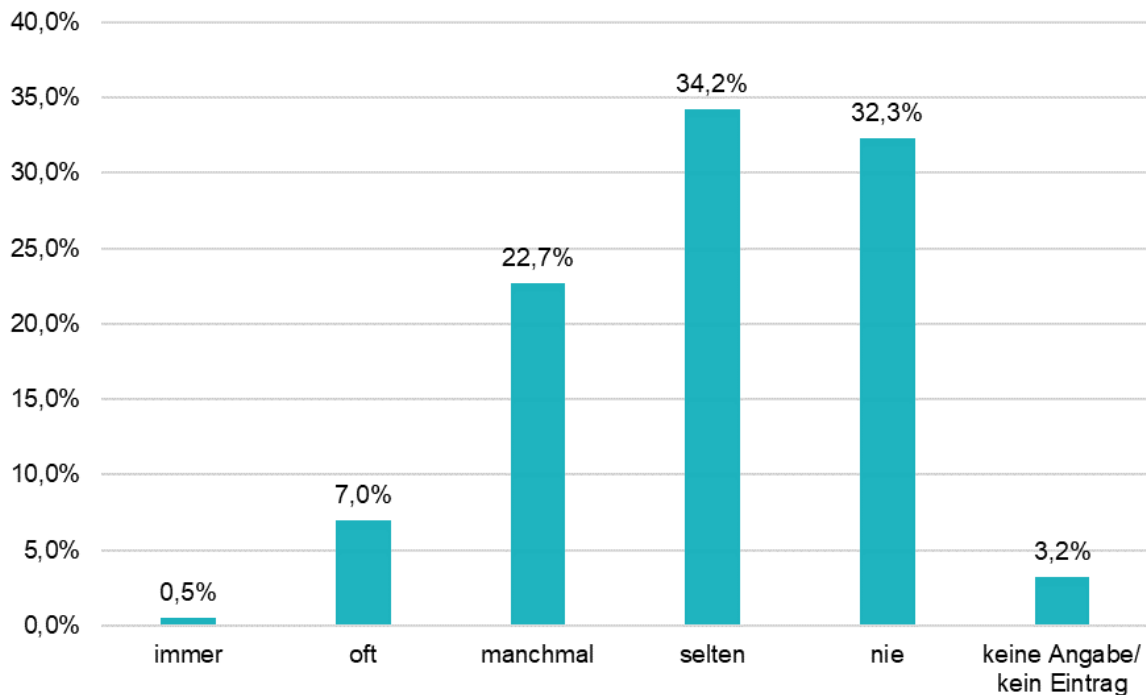
4.1.1 Kategorie alle Mitarbeitende

Durch die erwähnten Maßnahmen/Instrumente (Landesaktionspläne, Fachtage, etc.) wird deutlich, dass der bremische öffentliche Dienst versucht, bei der Bekämpfung von jeglicher Art von Diskriminierung eine Vorbildfunktion einzunehmen. Betrachtet man die Rückmeldungen aller Teilnehmenden zu der Frage, ob sie rassistische Diskriminierung im Arbeitsalltag wahrnehmen, lassen sich einige Tendenzen festhalten:

Rassismus ist laut Meinung der Teilnehmenden durchaus existent im bremischen öffentlichen Dienst. Knapp 1/3 aller Teilnehmenden geben an, rassistische Diskriminierung zumindest manchmal wahrzunehmen. Zum Vergleich dient hier der Wert des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa), der vom DeZIM Institut erhoben wird (vgl. DeZIM 2024). Laut der Studie macht fast jede zweite Person (49 %) direkte oder indirekte Erfahrung mit Rassismus. Dieser Wert bezieht sich jedoch auf eine Erhebung in der Zivilgesellschaft. Vor allem durch die Betonung der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes

im Kontext Bekämpfung von jeglicher Art von Diskriminierung ist der Wert von knapp ein Drittel der Teilnehmenden, die zumindest manchmal Rassismus wahrnehmen, eine Größenordnung, die Handlungsbedarf aufzeigt.

Abbildung 18: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - alle Teilnehmenden



Drückt man die Quoten aus Abbildung 18 in den Gesamtzahlen der Rückmeldungen der Teilnehmenden aus, ergeben sich die Werte aus Tabelle 1.

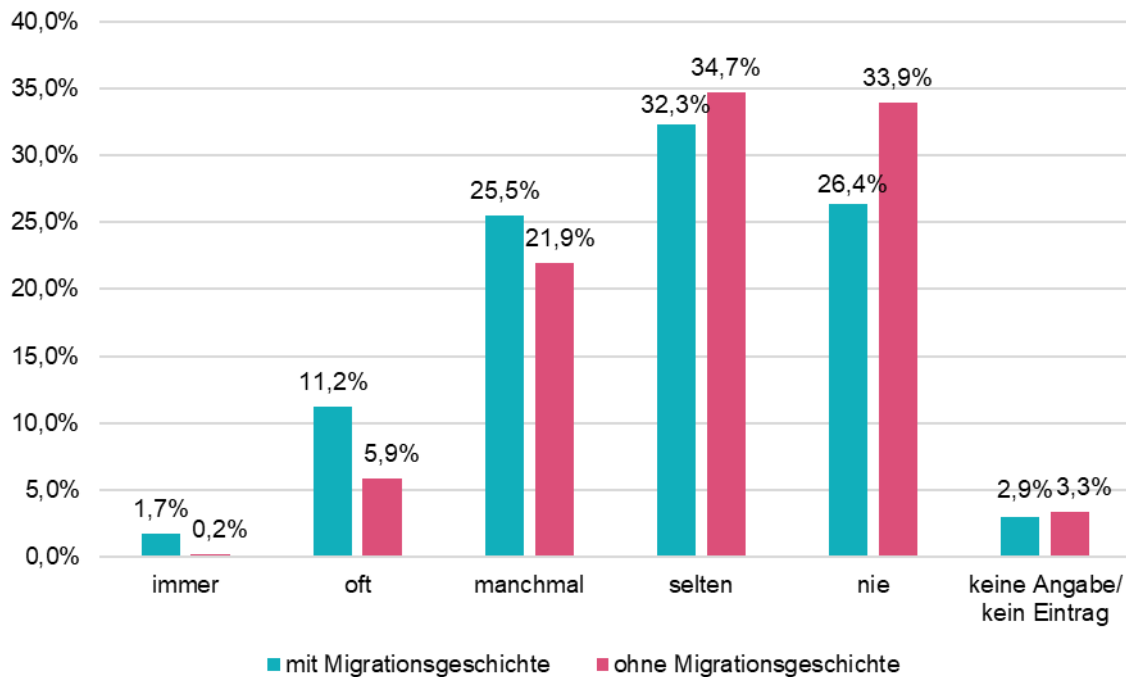
Tabelle 1: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - alle Teilnehmenden

immer	oft	manchmal	selten	nie	keine Angabe / kein Eintrag
44	574	1859	2801	2646	266

Aus diesen Ergebnissen lässt sich bereits jetzt schon ein klarer Auftrag ableiten. Wenn der bremische öffentliche Dienst sowohl als Arbeitgeber wie auch als Dienstleister eine Vorbildfunktion in Bezug auf den Umgang mit Diskriminierung einnehmen will, dann muss eine fundierte Antidiskriminierungsstrategie entwickelt werden. Diese Ideen werden in Kapitel 5 ‚Bewertung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen‘ nochmal vertieft aufgegriffen. Die restlichen Daten liefern dazu weitere Hinweise und Ansätze.

Die Verteilung der Antworten macht zudem auf die Notwendigkeit einer differenzierteren Betrachtung der Ergebnisse aufmerksam: Wer ist davon am meisten betroffen? Wo arbeiten diejenigen, die es wahrnehmen? Gibt es Unterschiede in den Dienststellen oder in den Hierarchiestufen?

Abbildung 19: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - alle Teilnehmenden mit und ohne Migrationsgeschichte



Betrachtet man die Zahlen der Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte, wird das Bild noch klarer: Knapp 13 % nehmen rassistische Diskriminierung ‚immer‘ oder ‚oft‘ wahr, dazu kommen knapp 26 %, die es zumindest ‚manchmal‘ wahrnehmen.

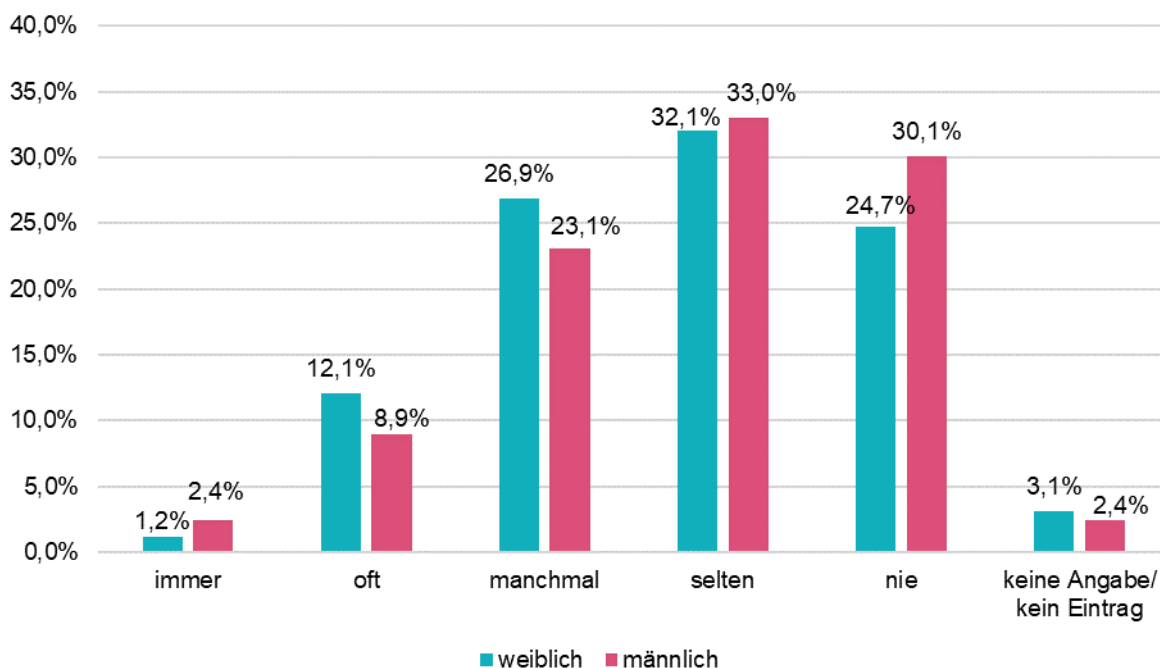
Eine weitere Differenzierung nach Staatsangehörigkeit und Sprache liefert keine zusätzlichen Erkenntnisse. Kombiniert man diese Kategorien mit der Kategorie Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte, lassen sich ähnliche Tendenzen ableiten.

4.1.2 Kategorie Geschlecht

Die Auswertungen zu rassistischer Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag, bezogen auf das Geschlecht, lassen Hypothesen zu allen Geschlechtern zu.

Betrachtet man die Auswertung der Antworten der Teilnehmenden mit und ohne Migrationsgeschichte, wird deutlich, dass Frauen generell, jedoch vor allem Frauen mit Migrationsgeschichte rassistische Diskriminierung wahrnehmen oder selbst häufiger rassistisch diskriminiert werden. Hier besteht demnach die Gefahr einer intersektionalen² Diskriminierung, in der sich Sexismus (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) und Rassismus verbinden.

Abbildung 20: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - Teilnehmende mit Migrationsgeschichte nach Geschlecht

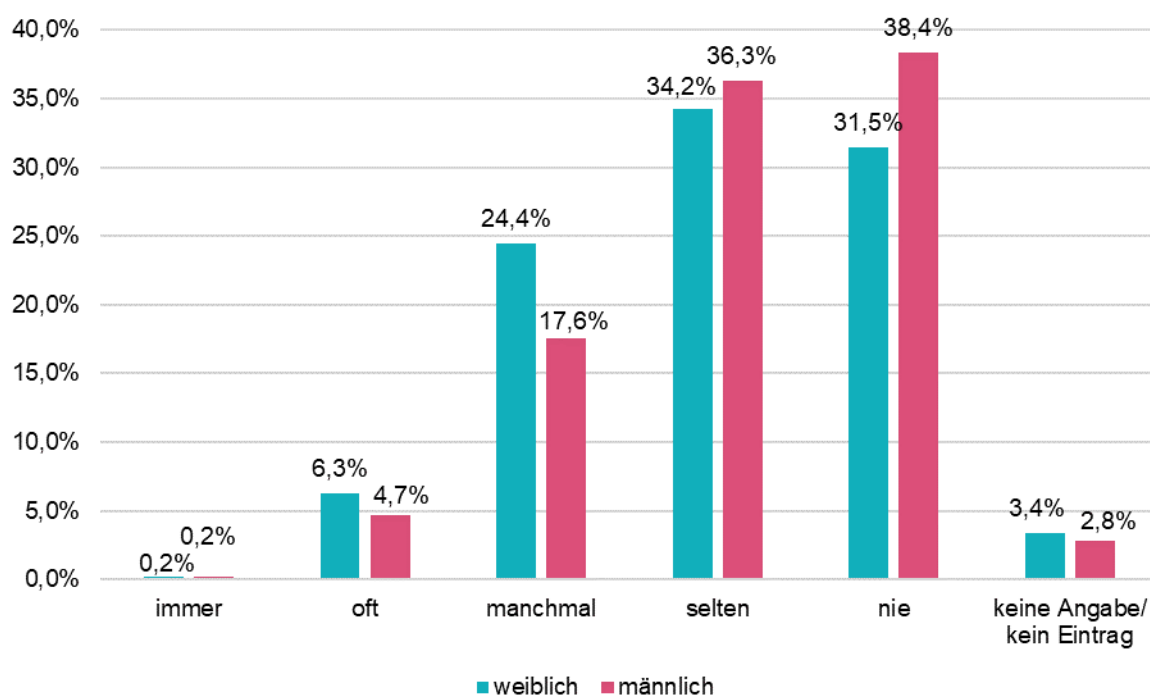


Die Verbindungen zwischen Sexismus und Rassismus (vgl. Bertelsmann Stiftung 2023) bildet ebenso den Ausgangspunkt des Konzeptes der Intersektionalität. Die Begründerin des Konzeptes, Kimberlé Crenshaw, eine amerikanische Juristin, stellt in den 70er und 80er Jahren Rassismus, Sexismus und Klassismus immer wieder ins Zentrum ihrer Analysen (vgl. Crenshaw 1989). Ein Beispiel für Intersektionalität ist die Klage von fünf Schwarzen Frauen gegen ihren früheren Arbeitgeber auf Grund von Diskriminierung. Das Unternehmen hatte eine

² Bei dem Konzept der Intersektionalität tauchen Diskriminierungsformen bezogen auf die Diversity-Dimensionen (wie z.B. Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Menschen mit Behinderung etc.) nicht isoliert voneinander auf, es werden immer Aspekte der Mehrfachdiskriminierung beleuchtet. Es geht um Interdependenzen und Überkreuzungen (englisch = intersections), daher auch der Begriff Intersektionalität.

Personalpolitik, die Schwarze Männer und weiße Frauen viel häufiger einstellte als Schwarze Frauen. Zudem waren die betriebsbedingten Kündigungen Schwarzer Frauen statistisch gesehen überproportional hoch. Der Versuch der Frauen, mit ihrer Rechtsanwältin Crenshaw gegen das Unternehmen vorzugehen, scheiterte daran, dass das Gericht die Klage ablehnte mit der Argumentation, die Frauen könnten entweder wegen der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes als Frau oder wegen der Hautfarbe als Schwarze Person klagen. Diese eindimensionale Perspektive auf Sexismus und Rassismus verkürzt und verzerrt die vielschichtigen Probleme, um die es bei einer intersektionalen Diskriminierung geht.

Abbildung 21: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - Teilnehmende ohne Migrationsgeschichte nach Geschlecht

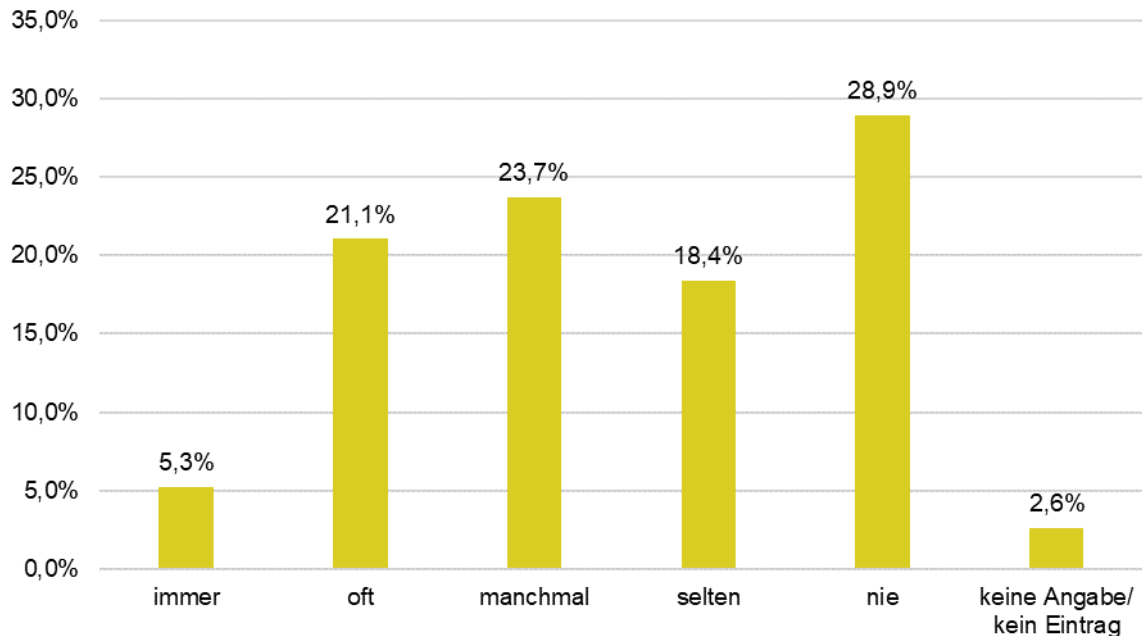


Männer ohne Migrationsgeschichte nehmen im Vergleich zu allen anderen Geschlechterkategorien am wenigsten rassistische Diskriminierung wahr. Knapp 40 % geben an, ‚nie‘ mit rassistischer Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag in Kontakt zu kommen. Diese Bewertung könnte ein Indiz sein, dass bei dieser Zielgruppe weniger Sensibilität für das Thema besteht, diese Hypothese müsste jedoch mit weiteren qualitativen Analysen weiter erforscht werden.

Bei der Auswertung der divers positionierten Teilnehmenden musste auf eine Trennung zwischen mit und ohne Migrationsgeschichte verzichtet werden, da es in manchen Kategorien

zu wenige Antworten waren und die Anonymität deshalb nicht vollständig gewährleistet werden konnte.

Abbildung 22: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag - alle divers positionierten Teilnehmenden



Die Ergebnisse verdeutlichen jedoch, dass neben dem Geschlecht noch andere Faktoren eine Rolle bei rassistischen Diskriminierungserfahrungen spielen. Dieses Ergebnis verdeutlicht, wie wichtig eine mehrdimensionale Perspektive auf das Thema Diskriminierung ist. Dafür sind qualitative Analysen nötig, um belastbare Aussagen zu bekommen. Andere Faktoren, die hier eine Rolle spielen, sind z.B. das Beschäftigungsverhältnis; diese These wird in Kapitel 4.1.4 bestätigt. Dazu kommen sicher noch weitere Faktoren (wie z.B. Arbeitsort, Arbeitsbereich etc.). Damit eine fundierte Antidiskriminierungsstrategie aufgebaut werden kann, bedarf es differenzierterer Analysen weiterer Aspekte.

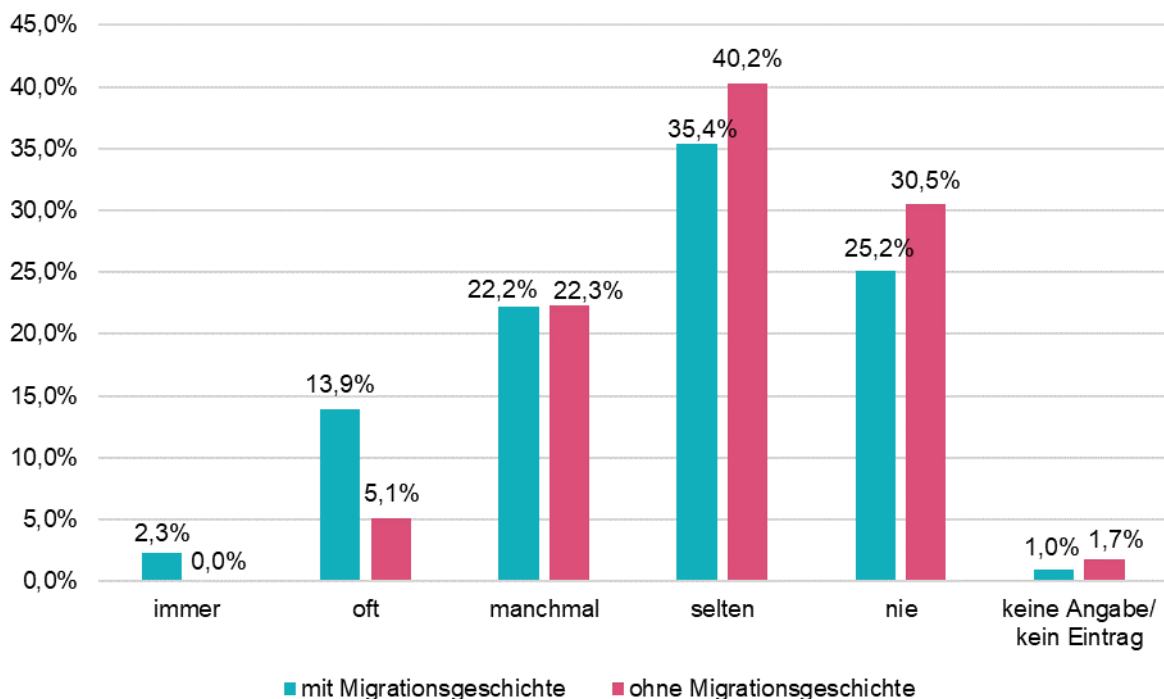
4.1.3 Kategorie Führung

Führungskräfte haben im Antidiskriminierungskontext eine besondere Rolle. Um angemessen mit der Vielfalt der Mitarbeitenden umgehen zu können, sollten die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten wahrgenommen werden. Ein wertschätzender Umgang mit den Mitarbeitenden muss jederzeit gewährleistet sein, besonders in Zeiten von Krisen oder herausfordernden Situationen. Auch deshalb hat sich der bremische öffentliche Dienst dazu entschieden, das Thema Diversity-Management in alle Führungskräfte-Qualifizierungsreihen als Querschnittsthema zu implementieren.

Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung, lassen sich durchaus Unterschiede zwischen Führungskräften mit und ohne Migrationsgeschichte in Bezug auf die Wahrnehmung von rassistischer Diskriminierung ausmachen.

Führungskräfte mit Migrationsgeschichte nehmen im Vergleich zu Führungskräften ohne Migrationsgeschichte signifikant häufiger rassistische Diskriminierung wahr. Diese Tatsache eröffnet einen Interpretationsspielraum und wirft Fragen auf: Liegen sie in einem unterschiedlichen Bewusstsein für Diskriminierung? Welche anderen Gründe kann es für die unterschiedliche Wahrnehmung geben? Diese Fragen können mit den vorliegenden Daten vorerst nicht geklärt werden, dazu wären weitere Analysen notwendig.

Abbildung 23: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag von Führungskräften mit und ohne Migrationsgeschichte



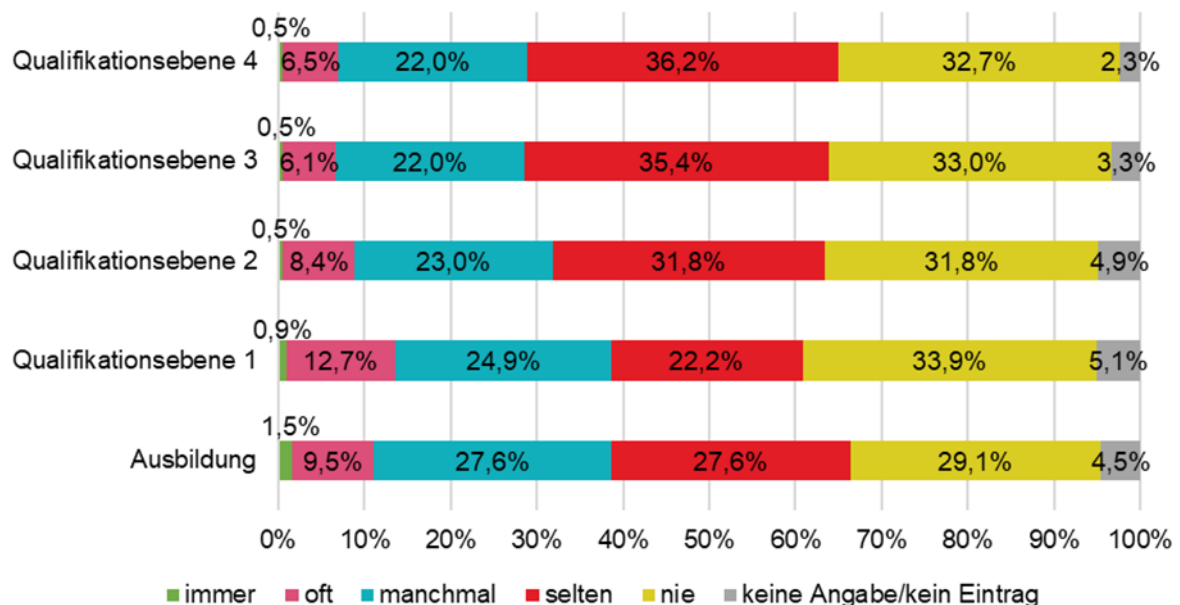
4.1.4 Kategorie Beschäftigungsverhältnis

Um eine Vergleichbarkeit der Entgeltgruppen von Arbeitnehmer*innen sowie der Besoldung von Beamt*innen zu schaffen, wurden vier Qualifikationsebenen gebildet. Die Entgelt- und Besoldungsgruppen (siehe Kapitel 3.1.5) wurden diesen entsprechend zugeordnet:

- Qualifikationsebene 1 = Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt = Entgeltgruppe 01 bis 04
- Qualifikationsebene 2 = Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt = Entgeltgruppe 05 bis 09a
- Qualifikationsebene 3 = Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt = Entgeltgruppe 09 bis 12
- Qualifikationsebene 4 = Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt = Entgeltgruppe 13 bis 15

Bei der Darstellung der Ergebnisse wurde auf eine Trennung der Kategorien Teilnehmenden mit und ohne Migrationsgeschichte verzichtet, da die Ergebnisse beider Gruppen keine großen Unterschiede aufzeigten. Die Kategorien ‚andere Beamt*innen‘, ‚andere Arbeitnehmer*innen‘ und ‚geringfügige Beschäftigung‘ wurden bei der Auswertung aus unterschiedlichen Gründen nicht berücksichtigt. Zum einen besteht die Vermutung, dass es fehlerhafte Zuordnungen der Teilnehmenden zu den Kategorien gab und der Personenkreis damit nicht eindeutig identifizierbar war. Zum anderen war die Anzahl teilweise so gering, dass sie aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden konnte.

Abbildung 24: Rassistische Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis - alle Teilnehmenden



Betrachtet man die Ergebnisse bezogen auf die Qualifikationsebenen, lassen sich Aussagen ableiten, in welchen Qualifikationsebenen am meisten rassistische Diskriminierung wahrgenommen wird bzw. wo diese am wenigsten wahrgenommen wird.

Am meisten rassistische Diskriminierung wird auf der unteren Qualifikationsebene wahrgenommen. Auf dieser Ebene sind v.a. Reinigungskräfte, Küchenpersonal, Erziehungs- und Betreuungspersonal und Mitarbeiter*innen aus den Grünbereichen beschäftigt. Auch auf der Ebene „Ausbildung“ ist ein besonders hoher Wert in Bezug auf die Wahrnehmung von rassistischer Diskriminierung zu verzeichnen, hier liegt der Wert deutlich höher als bei den anderen Qualifikationsebenen. Auf den oberen zwei Qualifikationsebenen wird rassistische Diskriminierung am wenigsten wahrgenommen.

Die Ergebnisse machen auf eine weitere potenzielle Diskriminierungsdimension aufmerksam. Man kann die Ergebnisse dahingehend interpretieren, dass möglicherweise die Gefahr besteht, dass die oberen Qualifikationsebenen (Entscheidungsebenen) die rassistischen Erfahrungen auf den unteren Ebenen nicht wahrnehmen. Hier besteht dann ebenfalls die Gefahr einer intersektionalen Diskriminierung, in deren sich Klassismus (Diskriminierung auf Grund der sozialen Herkunft) mit Rassismus verbindet. Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit erklärt diese Zusammenhänge wie folgt:

„Klasse und Klassismus zeigen sich in allen Lebensbereichen. Die Zugehörigkeit zu einer Klasse und damit verbundene Prozesse der Anerkennung und Abwertung prägen Menschen von Geburt an. Sie beeinflussen, wie gesund wir aufwachsen, wie wir sprechen, was wir essen, wie wir uns kleiden, welche Musik wir hören und welche Chancen wir im Leben erhalten und welche nicht. Gleichzeitig führt Rassismus dazu, dass Menschen z. B. Zugänge zu sinnvoller Lohnarbeit und Wohnraum verwehrt oder erschwert werden oder kulturelles Wissen abgewertet und unsichtbar gemacht wird. Klassismus und Rassismus sind also aufs engste miteinander verzahnt.“ (IDA 2022)

Der Umgang mit der Dimension soziale Herkunft ist zwar im Diversity-Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen verankert, die Ergebnisse verdeutlichen jedoch einen Entwicklungsbedarf in der Umsetzung.

4.2 Bewertung von Instrumenten, Maßnahmen, Angeboten

Die Bewertung der Instrumente soll zur Überprüfung von Strategien und Maßnahmen dienen. Sie liefern wichtige Hinweise zur Optimierung oder Etablierung von neuen besseren Lösungen in diesem Bereich. Von zentraler Bedeutung einer gut funktionierenden Antidiskriminierungsstrategie sind gute Beratungs- und Beschwerdewege. Befragungsgegenstand ist hier die Bekanntheit über bestehende Anlaufstellen.

4.2.1 Strategien und Maßnahmen

Bei der Bewertung der im Fragebogen vorgegebenen Maßnahmen (siehe Anhang Fragebogen) lassen sich ähnliche Tendenzen zwischen den Teilnehmenden mit und ohne Migrationsgeschichte ablesen. Beide „Gruppen“ bewerten den Aspekt ‚Führungskräfte, die die Potenziale der unterschiedlichen Mitarbeitenden nutzen wollen‘, als sehr wichtig. Diese Bewertung verdeutlicht die besondere Rolle von Führungskräften im Antidiskriminierungskontext bzw. im Diversity-Management. Führungskräfte sollten die verschiedenen Ansichten und Arbeitsweisen der Mitarbeitenden als Lernchancen verstehen und nutzen. Als sehr wichtig wird zudem der Aspekt ‚Mitarbeiter*innen, die unterschiedliche Lösungswege akzeptieren‘ bewertet. Diese Bewertung ergänzt den ersten Aspekt und nimmt die Mitarbeitenden genauso in die Pflicht wie die Führungskräfte. Aus diesen beiden Bewertungen lässt sich folgende Hypothese formulieren:

Die meisten Teilnehmenden, ob mit oder ohne Migrationsgeschichte, wünschen sich eine Organisationskultur, in der verschiedene Lösungswege akzeptiert werden und unterschiedliche Perspektiven einen Platz haben.

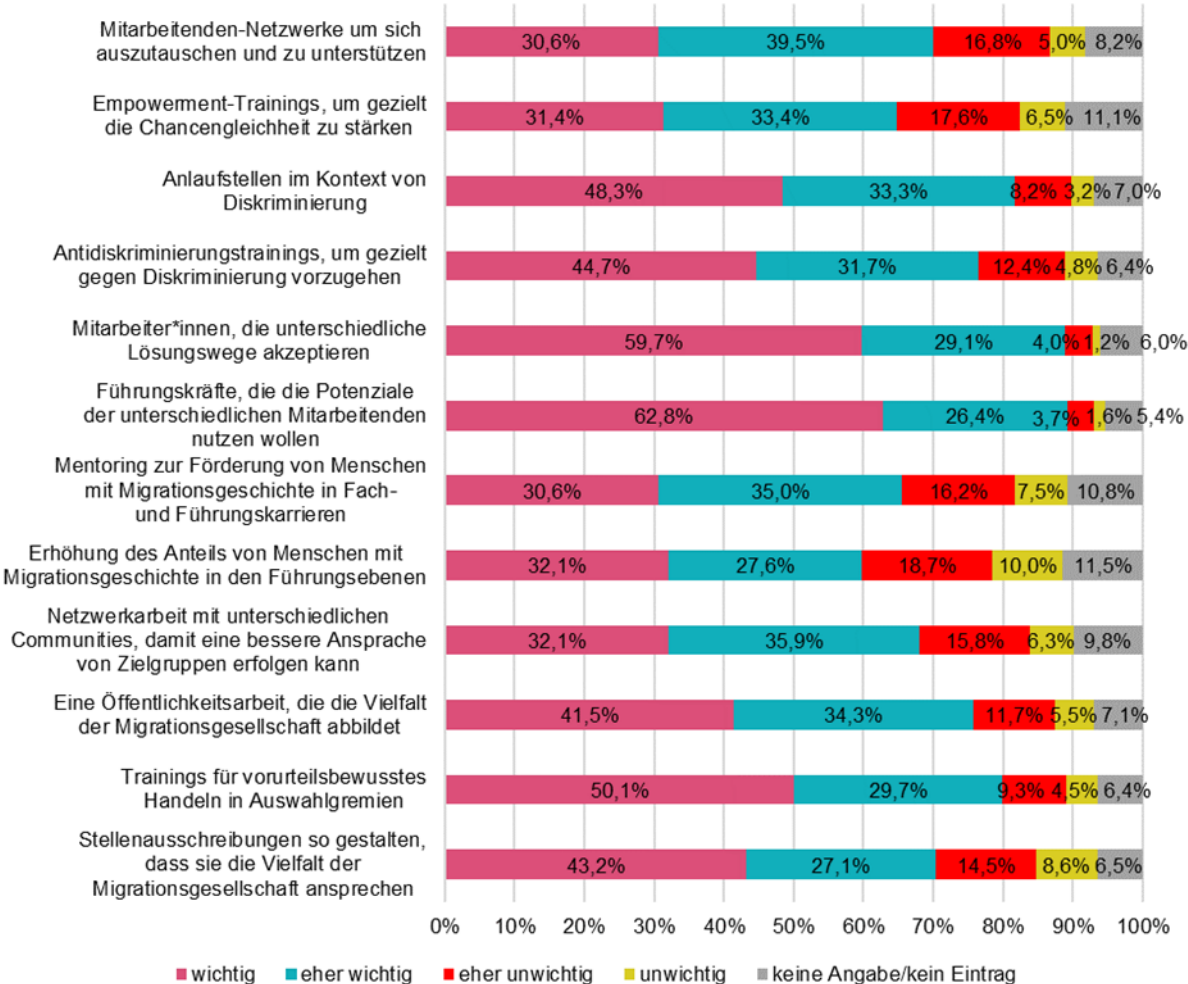
Als sehr wichtig wurden die Maßnahmen ‚Trainings für vorurteilsbewusstes Handeln in Auswahlgremien, ‚Antidiskriminierungstrainings, um gezielt gegen Diskriminierung vorzugehen‘ sowie ‚Anlaufstellen im Kontext von Diskriminierung‘ bewertet. Auch hieraus lässt sich eine These formulieren:

Der überwiegende Anteil der Teilnehmenden wünscht sich eine vielfaltsbewusste, offene und wertschätzende Organisationskultur, die von einem diskriminierungsarmen Miteinander geprägt ist.

Eine besondere Bedeutung bei der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte kommt nach Aussage fast aller Teilnehmenden der Öffentlichkeitsarbeit zu. Eine vielfaltsbewusste Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die Bindung und Gewinnung von vielfältigen Mitarbeitenden. Wichtig dabei ist die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt. Eine weitere wichtige Rolle spielen die unterschiedlichen Kommunikationskanäle, die genutzt werden. Hilfreich wäre hier eine strategische Ausrichtung,

die auch differenziertes Feedback von verschiedenen Bevölkerungsgruppen mit einbindet. Nur so entstehen Möglichkeiten, die genutzten Kanäle zu evaluieren. Hier besteht auch in der Freien Hansestadt Bremen noch Entwicklungspotenzial. In der Rolle als Dienstleisterin geht es in erster Linie um die Akzeptanz bei den Bürger*innen. Durch transparente Darstellung der Strategien und Maßnahmen, die entwickelt werden, um Menschen mit Migrationsgeschichte sowie unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen, kann die Freie Hansestadt Bremen ihre Bemühungen um eine diskriminierungsarme Organisationskultur verdeutlichen. Dies kann sich wiederum positiv auf das Vertrauensverhältnis zu einer vielfältigen Stadtbevölkerung auswirken.

Abbildung 25: Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte - alle Teilnehmenden



Bei der Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Führungsebene gehen die Meinungen der Teilnehmenden mit und ohne Migrationsgeschichte etwas

auseinander. Diese Maßnahme wird von den Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte als wichtiger angesehen. Der bremische öffentliche Dienst hat bislang die Strategie, die Anzahl von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Führungsebenen durch Maßnahmen wie Mentoring-Programme oder Empowerment-Formate zu erhöhen und gleichzeitig Führungskräfte für eine chancengerechte Führungskultur zu professionalisieren. Diese Strategie soll auch weiterverfolgt werden, könnte aber durch weitere Maßnahmen ergänzt werden (siehe Kapitel 3.1.3).

In den Freitextfeldern fanden sich viele Hinweise, die sich mit dem Umgang mit einer migrationsgesellschaftlichen Vielfalt auseinandersetzen. Damit dieser verbessert werden kann, wurde in Kommentaren darauf verwiesen, wie wichtig es ist, auch auf struktureller Ebene, Dinge zu verändern:

„Ich bin davon überzeugt, dass der Abbau von Diskriminierung bzw. die Stärkung von Chancengerechtigkeit in erster Linie eine Strukturfrage ist. Bevor an die Beschäftigten durch Trainings und Sensibilisierungsworkshops ein diskriminierungs- und diversitätsbewusster Umgang gefordert wird, sollten die Strukturen und Abläufe auf ihre Eignung hin geprüft werden, ob sie einen solchen professionellen Umgang überhaupt ermöglichen. [...]

„[...] Zu den oben genannten Aspekten gehören für mich noch unbedingt eine Entbürokratisierung und leichtere Anerkennung von nicht in Deutschland erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten. Mehr Anstrengungen zur Selbstreflexion und kritischen Betrachtung der jeweils eigenen Institution und weniger diesbezüglicher "Angst vor Imageverlust" sind m.E. ebenfalls erforderlich.“

„Es sollten nicht etwa nur die Menschen mit Migrationshintergrund geschult werden, sondern unbedingt auch die Einheimischen. Diskriminierung fängt oft dort an, wo die Bildung bei den Einheimischen aufhört und die Empathie für die Schwierigkeit des Lernens der z. B. Sprache oder der Kultur. [...]"

Eine Aufgabe, die sich aus mehreren Einträgen ableiten ließ, war der Umgang mit dem Thema Arbeitgeber*innen-Attraktivität und einer vielfaltsbewussten Öffentlichkeitsarbeit. Dabei wurden sowohl die Aufgaben der Freien Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin wie auch die Herausforderungen als Dienstleisterin angesprochen. Beide Themen wurden bereits als wichtige Maßnahmen im Kontext der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte erörtert (siehe Kapitel 4.2.1). Für eine gelungene Außendarstellung gab es bei den Freitextantworten eine Reihe von Hinweisen zur Umsetzung einer vielfaltsbewussten Öffentlichkeitsarbeit (z.B. durch Darstellung der Diversität nach Außen, Storytelling mit vielfaltsbewusster Ansprache verschiedener Zielgruppen), bei der auch einige Kommunikationskanäle (v.a. Social Media) hervorgehoben wurden.

Für eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen, die den Umgang mit migrationsgesellschaftlicher Vielfalt vorantreiben können, gab es jedoch auch kritische Kommentare, die sich z.B. auf Ressourcen für die Umsetzung beziehen:

„Genügend Personal, um die genannten Ideen überhaupt umsetzen zu können. Derzeit ist in vielen Bereichen, die ich kenne, das Personal mit der originären Arbeit aufgrund des Personalmangels ausgelastet bzw. überlastet. Ich sehe für die Umsetzung der oben genannten Ideen ohne zusätzliches Personal keinen Raum.“

Andere Kommentare gaben Hinweise, wie die Befragung weiterentwickelt werden könnte. Neben der Idee, die Umfrage in mehreren Sprachen anzubieten, um so noch mehr Beschäftigte zu erreichen, wurde in einigen Kommentaren darauf verwiesen, dass es wichtig ist, die Diskriminierungserfahrungen auf weitere Kategorien auszuweiten:

„Intersektionale Diskriminierung muss beachtet werden. Mich wundert, dass diese Umfrage nur rassistische Diskriminierung in den Blick nimmt.“

In den Freitextfeldern gab es auch Kommentare, welche die Strategien und Maßnahmen im Kontext Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte kritisch betrachteten. Einige davon sprachen zwar einen offenen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt an, verneinten dabei jedoch die unterschiedlichen Ausgangspositionen von privilegierten und weniger privilegierten Menschen. So wurde z.B. bei der bevorzugten Behandlung von Frauen, Menschen mit Schwerbehinderung oder eben Menschen mit Migrationsgeschichte in Stellenausschreibungen das Prinzip der Chancengleichheit angezweifelt. Da sich diese Haltung in einigen der Kommentare wiederfand, haben wir Nadezhda Milanova, die Migrations- und Integrationsbeauftragte des Landes Bremen, um einen Kommentar gebeten:

„Das Wort Chancengleichheit ist aus meiner Sicht an dieser Stelle nicht passend. Wir als Verwaltung haben - auch in der Rolle als Arbeitgeberin - die Verantwortung, Chancengerechtigkeit an den Stellen aktiv herbeizuführen, wo die Chancen nicht gerecht verteilt sind. Zur Herstellung von Chancengerechtigkeit brauchen wir den Mut und Maßnahmen für eine faire Ungleichbehandlung dort, wo Menschen ungleiche Ausgangslagen haben. Das Prinzip der Gleichbehandlung hilft nur dort, wo eine vergleichbare Ausgangslage herrscht und dort, wo Menschen ähnliche Erfahrungen machen. Die durchgeführte Befragung zeigt auf, dass wir mit Blick auf den Anteil der Beschäftigten mit Migrationsbiographie und beim Handlungsfeld Rassismus aktiv strukturelle (Weiter-)Entwicklungen herbeiführen müssen.“

Mir ist es wichtig darauf hinzuweisen: Institutioneller und struktureller Rassismus können Wirkung zeigen, ohne dass irgendjemand von uns eine andere Person aktiv benachteiligen

möchte. Dennoch können Normen, Praktiken, Gesetze, unbewusste stereotype Bilder oder Vorschriften - teils ganz subtil - wirken und zu einer aktiven Benachteiligung oder gar Verletzung führen. Sich mit diesen Effekten auseinanderzusetzen, sie zu ertragen, sie zu verdrängen oder zu widersprechen, oder auch das eigene Recht einzufordern, kostet viel Kraft. Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, brauchen diese Kraftanstrengung nicht. Sie können ihre Kraft für andere Aktionen und Erfolge verwenden. Daher können wir Menschen mit und ohne Rassismuserfahrung nicht „einfach gleichbehandeln“. Wir müssen Betroffene aktiv schützen. Es ist eine wichtige Aufgabe für den Abbau von Rassismus, auch auf strukturelle und institutionelle Stellen hinzuschauen, eigene Prozesse zu hinterfragen und gemeinsam aktiv an Veränderungen zu arbeiten.

*Ich bin mir sicher, dass auch nicht von Diskriminierung betroffene Menschen von Nicht-Diskriminierung profitieren. Wir alle profitieren gleichermaßen davon, wenn Menschen in ihrer ganzen Vielfalt und Unterschiedlichkeit Verantwortung für unseren bremischen öffentlichen Dienst übernehmen - als Führungskräfte, im Finanzamt, als Richter*innen, als Erzieher*innen, Reinigungskräfte, im Verfassungsschutz, im Bürgeramt, bei der Stadtentwicklung und in der Steuerprüfung etc.*

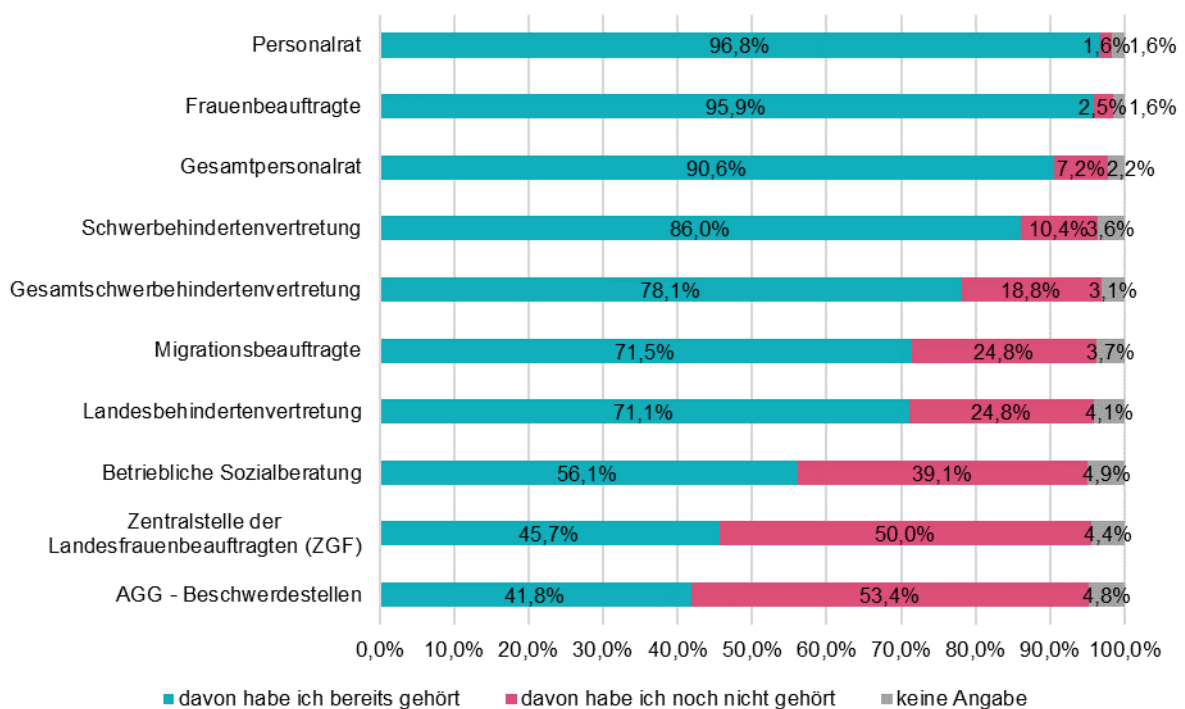
Das erzeugt Vertrauen in Verwaltungshandeln und macht unsere Demokratie stark!“

4.2.2 Anlaufstellen im Kontext Diskriminierung

Eine wichtige Stellschraube, um rassistischer Diskriminierung entgegenzuwirken, ist ein transparenter und niedrigschwelliger Zugang zu Beratungsangeboten und Beschwerdestellen.

Die Ergebnisse zeigen in diesem Bereich deutlichen Handlungsbedarf. Obwohl AGG-Beschwerdestellen gesetzlich vorgeschrieben sind (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG), kennen diese nur 41,8 % aller Teilnehmenden. Kombiniert man diese Kategorien mit der Kategorie Teilnehmende mit Migrationsgeschichte, lassen sich ähnliche Tendenzen ableiten.

Abbildung 26: Anlaufstellen im Kontext Diskriminierung alle Teilnehmenden



Da die AGG-Beschwerdestellen auch beim Umgang mit rassistischer Diskriminierung eine zentrale Rolle spielen, sollen dazu kurz ein paar Aspekte erläutert und hervorgehoben werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024):

1. Das AGG räumt Beschäftigten einer Organisation ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein. Die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens und der einzurichtenden Beschwerdestellen wird dabei den Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern überlassen.

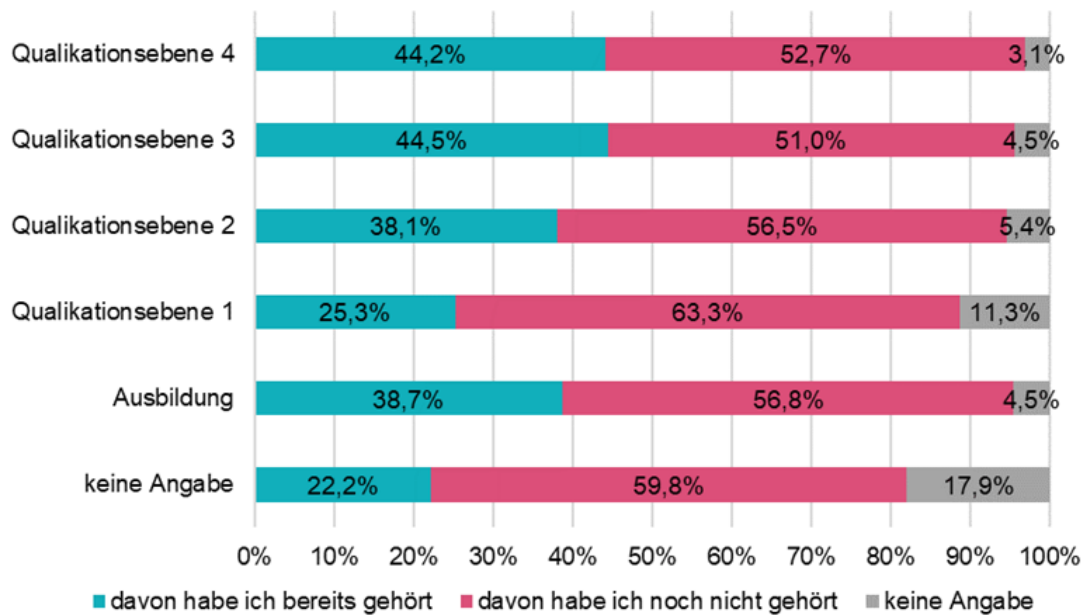
2. Beschwerden können sich alle Beschäftigten, die sich rassistisch oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.
3. Das AGG geht von einem weiten Beschäftigtenbegriff aus, es werden auch Bewerber*innen, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen davon erfasst. Diesen Personen, die eine Beschwerde einreichen sowie unterstützenden Personen, dürfen keine Nachteile durch die Ausübung des Beschwerderechts entstehen.

Durch die zentralen Aufgaben im Umgang mit Diskriminierung soll die Bekanntheit der AGG-Beschwerdestellen nochmal mit anderen Kategorien aus der Befragung in Verbindung gesetzt werden. Für weiterführende Aussagen macht eine Analyse anhand der Qualifikationsebenen Sinn (siehe Kapitel 4.1.4), da hier die Qualifikationsebenen große Unterschiede aufzeigten, was die Häufigkeit von rassistischen Erfahrungen anbelangt. Betrachtet man die Bekanntheit der AGG-Beschwerdestellen in den unterschiedlichen Qualifikationsebenen, lassen sich hier folgende Aussagen treffen:

Die unteren zwei Qualifikationsebenen sowie die Ebene der Ausbildung sind nicht nur am stärksten von rassistischen Erfahrungen betroffen, sondern weisen auch den niedrigsten Bekanntheitsgrad der AGG-Beschwerdestellen auf.

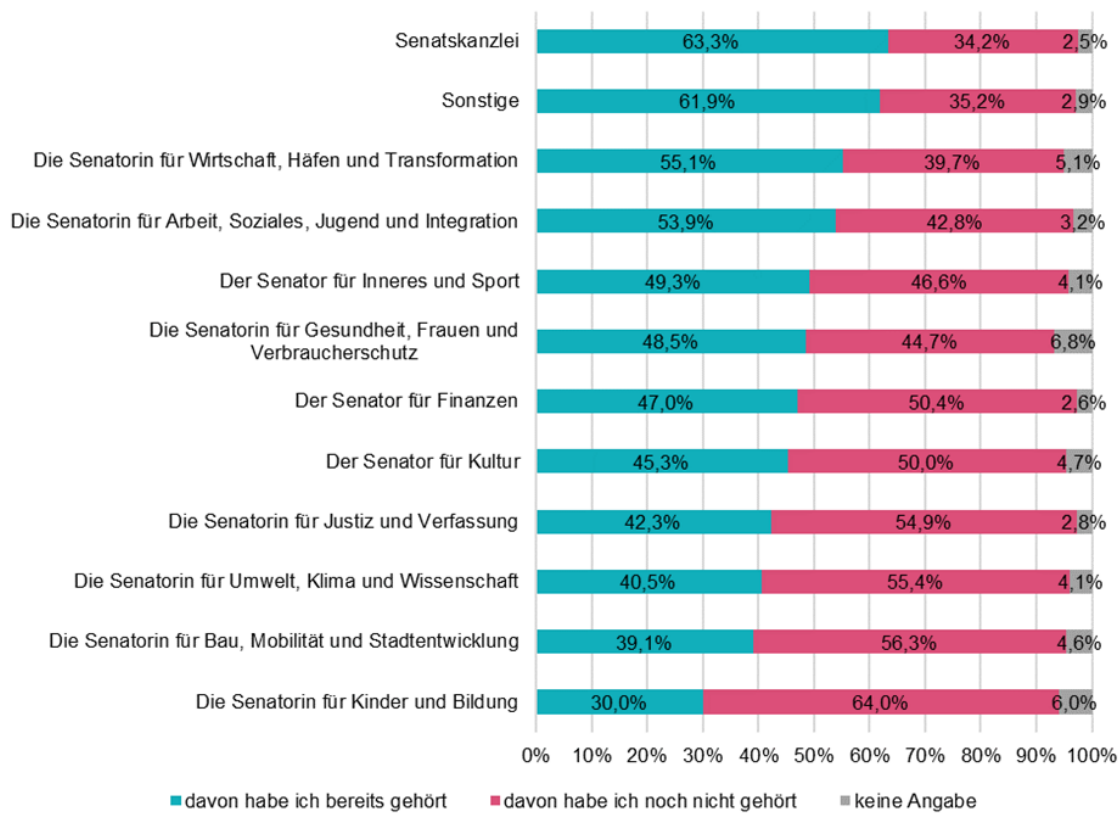
Die Kategorien ‚andere Beamt*innen‘, ‚andere Arbeitnehmer*innen‘ und ‚geringfügige Beschäftigung‘ wurden bei der Auswertung aus unterschiedlichen Gründen nicht berücksichtigt. Zum einen besteht die Vermutung, dass es fehlerhafte Zuordnungen der Teilnehmenden zu den Kategorien gab und der Personenkreis damit nicht eindeutig identifizierbar war. Zum anderen war die Anzahl teilweise so gering, dass sie aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden konnte.

Abbildung 27: Bekanntheit der AGG-Stellen bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse



Da die Einrichtung der AGG-Beschwerdestellen jeder Dienststelle selbst obliegt und in der Bremer Verwaltung das Ressortprinzip greift, soll das Item „Bekanntheit der AGG-Stellen“ auch in Bezug zu der Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit gesetzt werden. Bei der Auswertung bezogen auf die Bekanntheit der AGG-Beschwerdestellen wurde deshalb auch nur die Kernverwaltung ausgewertet. An dieser Stelle muss jedoch auch der Hinweis gegeben werden, dass es bei der Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit zu fehlerhaften Zuordnungen von Seiten der Teilnehmenden gekommen ist (siehe Kapitel 3.1.4).

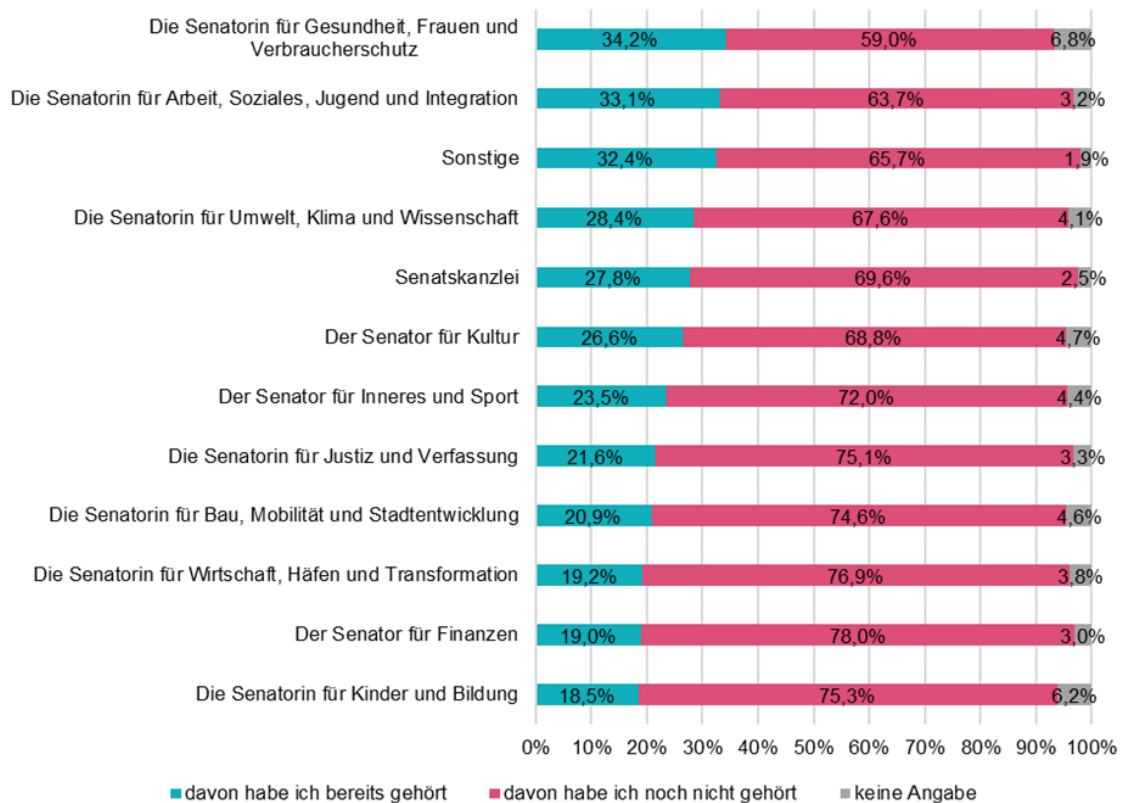
Abbildung 28: Bekanntheit der AGG-Stellen bezogen auf Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit (nur Kernverwaltung)



Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung, sind zwischen den Ressorts durchaus deutliche Unterschiede in der Bekanntheit der AGG-Beschwerdestellen zu erkennen. Die Senatskanzlei schneidet hier mit 63,3 % am besten ab, während die Senatorin für Kinder und Bildung bei nur 30 % liegt. Insgesamt gelingt es nur vier Ressorts/Bereiche, bei der Bekanntheit ihrer AGG-Beschwerdestelle eine Quote über 50 % aufzuweisen. Für eine gut funktionierende Antidiskriminierungsstrategie müssen diese Quoten deutlich gesteigert werden.

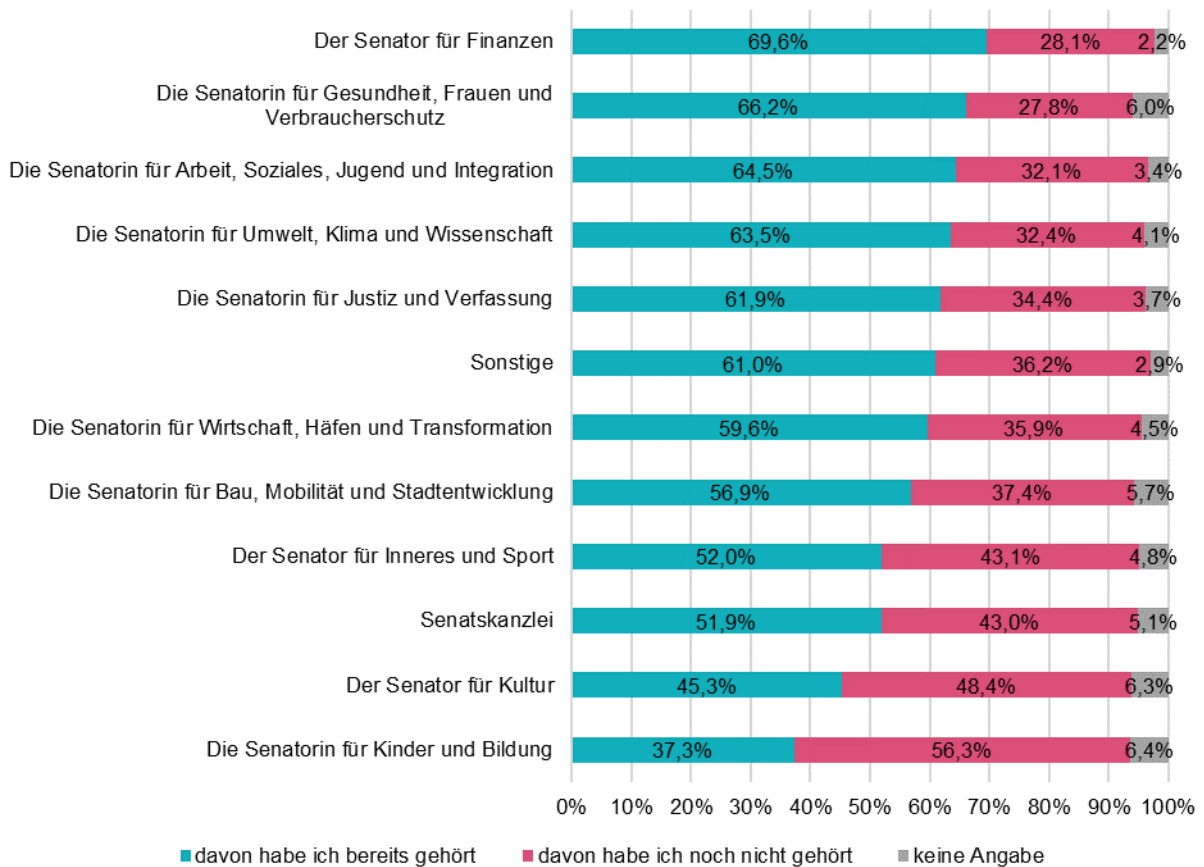
Da für eine gut funktionierende Antidiskriminierungsstrategie sowohl Beschwerdestellen, wie auch Beratungsangebote wichtige Bausteine sind, wurde neben der Bekanntheit der AGG-Beschwerdestellen auch die Bekanntheit der ADE - Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung sowie der Betrieblichen Sozialberatung (BSB) abgefragt (vgl. Senatorin für Finanzen 2019). Die ADE ist eine Fach- und Beratungsstelle, die Beschäftigte der Bremer Kernverwaltung zum Umgang mit Diskriminierungen, Konflikten und Gewalt berät. Insgesamt hat die ADE eine Vollzeitstelle für die Beratungen der Mitarbeitenden der Bremer Kernverwaltung. Die Betriebliche Sozialberatung unterstützt Mitarbeitende dabei, persönliche Herausforderungen in Beruf, Gesundheit und Lebensführung zu bewältigen. Der Aufgabenbereich ist im Vergleich zur ADE dementsprechend weiter gefasst, was sich auch in der Ausstattung mit acht Vollzeitstellen spiegelt.

Abbildung 29: Bekanntheit der ADE bezogen auf Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit (nur Kernverwaltung)



Die Bekanntheit der ADE als wichtige Beratungsinstanz im Umgang mit Diskriminierung scheint für eine gut funktionierende Antidiskriminierungsstrategie auf den ersten Blick zu gering. Lediglich bei drei Ressorts ergab die Befragung, dass knapp über 30 % der dort tätigen Beschäftigten die ADE als Beratungsinstanz kennen. Betrachtet man jedoch die Ressourcenausstattung der ADE (eine Vollzeitstelle), kann dies den niedrigen Bekanntheitsgrad erklären. Die ADE ist bei ihren Beratungsangeboten bereits jetzt voll ausgelastet. Ein höherer Bekanntheitsgrad und damit vermutlich einhergehende stärkere Frequentierung der ADE wäre bei gleichbleibender Personalausstattung wenig zielführend, da dies zu längeren Wartezeiten und damit zu Unzufriedenheit bei den Ratsuchenden führen würde.

Abbildung 30: Bekanntheit der BSB bezogen auf Ressort-/Dienststellenzugehörigkeit (nur Kernverwaltung)



Die Bekanntheit der BSB weist im Vergleich zwischen den Ressorts Unterschiede auf. Bei einigen besteht etwas mehr Handlungsbedarf. Im Vergleich zu der ADE ist die BSB deutlich bekannter, was u.U. an der Vielzahl der Themen oder auch an der Ressourcenausstattung liegen kann.

Zusammenfassend lässt sich bei der Abfrage der Bekanntheit von Beratungs- und Anlaufstellen festhalten, dass hier großer Handlungsbedarf besteht. Wesentliches Element und Basis einer wirksamen Antidiskriminierungsstrategie ist das Vorhandensein und eine gut sortierte und transparente Übersicht über Beratungs- und Beschwerdestellen. Während der Befragung wurde bedauerlicherweise festgestellt, dass bei der Aufzählung die Polizei- und Feuerwehrbeauftragte ansässig bei der Bremischen Bürgerschaft vergessen wurde. Deshalb soll diese Funktion an dieser Stelle nochmal erwähnt werden.

5 Bewertung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) im migrationsgesellschaftlichen Kontext liefern einige wertvolle Aussagen zur Weiterentwicklung einer Antidiskriminierungsstrategie der öffentlichen Verwaltung in Bremen. Hier geht es in erster Linie um die Überarbeitung und Optimierung von Strukturen und Prozessen sowie um Maßnahmen, die eine offene und diskriminierungsarme Organisationskultur fördern. Um gezielt Barrieren für Menschen mit Migrationsgeschichte abzubauen und gegen rassistische Diskriminierung vorzugehen, bedarf es einer angemessenen Ausstattung an finanziellen und personellen Ressourcen. Wichtig ist, dass die Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind und immer wieder evaluiert und angepasst werden. Dafür sind Feedbackschleifen wichtig, die eine Teilhabe der unterschiedlichen Zielgruppen an der Mitgestaltung ermöglichen. Eine Antidiskriminierungsstrategie ist nicht nur mit Blick auf den Schutz und die Förderung von Mitarbeitenden wichtig, sie kann auch das Verhalten von potentiellen Bewerber*innen beeinflussen. So hat sich in der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes ‚Vielfalt im Amt‘ der ‚Deutschlandstiftung Integration‘ in Kooperation mit Bundesbehörden gezeigt, dass eine geringe Diversität oder die Unterrepräsentation bestimmter Gruppen die Bewerbungswahrscheinlichkeit bei diesen Gruppen negativ beeinflussen kann (vgl. DeZIM 2023).

5.1 Erkenntnisse aus den migrationsgesellschaftlichen Gleichstellungsdaten

Der Anteil aller Teilnehmenden, die eine Migrationsgeschichte besitzen, liegt bei 21,6 %. Zwar ist die Studie durch die überproportional hohe Beteiligung in der Statusgruppe der Arbeitnehmer*innen sowie der befristet Beschäftigten statistisch nicht repräsentativ, die Rücklaufquote von 26,4 % spricht jedoch dafür, dass die Ergebnisse der Umfrage als guter Indikator für die tatsächlichen Verhältnisse im bremischen öffentlichen Dienst gelten können. Zieht man zum Vergleich die Quote der erwerbsfähigen Bevölkerung Bremens mit Migrationsgeschichte von 33,7 % (vgl. Integrationsminister-Konferenz 2023) hinzu, wird hier eine Entwicklungsaufgabe deutlich. Damit der bremische öffentliche Dienst seinem Anspruch, die Vielfalt der Bremer Stadtbevölkerung möglichst auch in den eigenen Reihen abzubilden, gerecht werden kann, sind hier weitere Maßnahmen notwendig. Ansätze zur Verbesserung der Quote wären z.B.:

- Eine vielfaltsbewusste Öffentlichkeitsarbeit, die neben der gezielten Ansprache von unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen auch zielgruppenspezifische Kommunikationskanäle nutzt.
- Strategische Evaluierung der Personalauswahlprozesse, die jeden Teilschritt auf vielfaltsbewusstes Vorgehen überprüft (Anforderungsprofile – Stellenausschreibung – Rekrutierungskanäle – Auswahlprozess – Zusammensetzung und Schulung des Auswahlremiums – Entscheidungsprozess – Onboarding).
- Weitere Förderprogramme für unterrepräsentierte Gruppen im öffentlichen Dienst (z.B. gezielte Deutschlernangebote wie ‚Deutsch am Arbeitsplatz‘ für unter anderem neuzugewanderte Beschäftigte und Beschäftigte mit geringerem Deutschniveau).

Die **Quote von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte auf den Führungsebenen** weist ebenso Verbesserungspotenzial auf. Von allen Teilnehmenden ohne Migrationsgeschichte liegt der Anteil der Führungskräfte bei 24,4 %, bei allen Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte gerade mal bei 17,2 %. Am wenigsten repräsentiert sind hier Frauen mit Migrationsgeschichte. Da gleichberechtigte Teilhabe nur möglich ist, wenn man auch an Entscheidungen mitwirken kann, sollten auch die Führungsebenen eine Vielfalt aufweisen. Hier werden in der öffentlichen Verwaltung in Bremen bereits Maßnahmen wie Mentoring-Programme oder Empowerment-Formate umgesetzt, diese müssen jedoch weiter ausgebaut und durch zusätzliche Maßnahmen ergänzt werden. Eine andere Strategie verfolgt der Berliner Senat. Das Berliner Partizipations- und Migrationsgesetz (PartMigG) liefert Instrumente, deren Ziel es ist, die Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern und die migrationsgesellschaftliche Diversität in der Berliner Verwaltung zu erhöhen (vgl. Die Beauftragte des Berliner Senats für Partizipation, Integration und Migration 2024). Instrumente, deren längerfristige Evaluation auch mit Blick auf die Ergebnisse dieser Befragung von besonderem Interesse sind, sind u.a.:

- Menschen mit Migrationshintergrund sollen bei der Besetzung von Stellen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Ziel ist die Abbildung auf allen beruflichen Ebenen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins.
- Durch verbindliche Regelungen bei Stellenausschreibungen sollen mehr Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt angesprochen werden.
- Förderpläne und Zielvorgaben für Menschen mit Migrationshintergrund werden bei allen öffentlichen Stellen des Landes Berlin eingeführt.
- Eine Fachstelle bei der Beauftragten des Senats für Integration und Migration begleitet die fachliche und personelle Ausrichtung der Verwaltung auf die Migrationsgesellschaft.

Vor allem das Festlegen von Zielvorgaben wurde auch in den Ergebnissen der vorliegenden Befragung in den Freitextfeldern angesprochen. Hier wurde dieses Vorgehen von einigen Teilnehmenden als kritisch interpretiert, da damit negative Konsequenzen (wie z.B. Stigmatisierung durch Vorwurf der Bevorzugung, die Reproduktion von Vorurteilen oder ein möglicher Qualitätsverlust, da nicht nach Eignung und Qualifikation ausgewählt) verbunden wurden. Diese kritischen Anmerkungen spiegeln auch die fachlichen Diskurse in diesem Themengebiet wieder, die hier nicht weiter vertieft werden sollen. Es wird jedoch deutlich, dass die Einführung von Zielvorgaben auch die Notwendigkeit mitbringen würde, auf diese kritischen Anmerkungen mit begleitenden Maßnahmen zu reagieren.

Auffällig ist auch das Ergebnis, dass verhältnismäßig viele **Teilnehmende mit Migrationsgeschichte auf den unteren Entgelt- oder Laufbahngruppen** zu finden sind. In den oberen Laufbahngruppen sind diese zudem weniger vertreten. Durch diese Verteilung und die Aussagen über die Quote bei den Führungskräften wird noch deutlicher, dass eine gleichberechtigte Teilhabe und ein angemessenes Mitwirken an Entscheidungen bis jetzt nicht umfänglich umgesetzt werden. In der verhältnismäßig hohen Anzahl von Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte in den unteren Entgelt- oder Laufbahngruppen stecken vielleicht auch „schlafende Potenziale“, die v.a. durch den vorhandenen Fachkräftemangel sehr interessant für den bremischen öffentlichen Dienst sein könnten. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass Menschen mit Migrationsgeschichte, die einen Berufsabschluss haben, häufig für ihre aktuelle Tätigkeit überqualifiziert sind, auch weil nicht alle Abschlüsse in Deutschland anerkannt werden (vgl. Mediendienst Integration (2023) / IAB Forum 2017). Diese Potenziale müssten in einem ersten Schritt identifiziert werden, damit in einem zweiten Schritt Fördermaßnahmen wie z.B. Trainee-Programme entworfen werden können.

5.2 Erkenntnisse aus den migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten

Die migrationsgesellschaftlichen Antidiskriminierungsdaten zeigen deutlich, dass Rassismus im bremischen öffentlichen Dienst zur Alltagsrealität gehört. Zwar werden in verschiedenen Konzepten und Landesaktionspläne schon Maßnahmen und Projekte umgesetzt, dies reicht jedoch nicht aus. Damit die Anzahl an rassistischen Erfahrungen sinkt, müssen Ressourcen gezielt für den Aufbau einer wirkungsvollen Antidiskriminierungsstrategie bereitgestellt werden. Hier ist nicht nur der Senator für Finanzen, sondern alle Ressorts und Dienststellen aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen. Deutlich wurde anhand der Befragungsergebnisse zum einen, dass ein großer Bedarf an der Optimierung von Beratungs- und Beschwerdewegen

besteht; zum anderen jedoch auch, dass die meisten Teilnehmenden sich eine diskriminierungsarme Organisationskultur wünschen. Dies impliziert nicht nur organisatorische und personelle Veränderungen, sondern auch eine Veränderung von Haltung und Einstellung bei allen Beteiligten, um gegen Diskriminierung jeglicher Art vorzugehen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die **teilnehmenden Frauen mit Migrationsgeschichte** rassistische Diskriminierung am häufigsten wahrnehmen oder selbst häufiger rassistisch diskriminiert werden. Diese Ergebnisse weisen auf eine Verknüpfung von Rassismus und Sexismus (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) hin, die generell weit verbreitet ist (vgl. Bertelsmann Stiftung 2013). Ein weiteres Ergebnis der Befragung zeigt, dass die **Teilnehmenden in den unteren Entgelt- oder Laufbahngruppen** sowie auf der Ebene der **Ausbildung** ebenso häufiger rassistische Diskriminierung wahrnehmen. Hier wird auf eine Verbindung aus Rassismus und Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft) aufmerksam gemacht, die ebenfalls eine weite Verbreitung findet (vgl. Bertelsmann Stiftung 2013). Nimmt man zu diesen Aussagen die Tatsache hinzu, dass auf den unteren Entgelt- oder Laufbahngruppen am wenigsten Wissen über Beratungs- und Beschwerdeprozesse vorherrscht, wird der Handlungsbedarf verstärkt. Für alle Zielgruppen müssen Maßnahmen entstehen, welche diese schützen und fördern. Dies kann z.B. durch adressatengerechte Informationen zu Beratungsangeboten und Beschwerdewegen, Antidiskriminierungstrainings, Empowerment-Formate und niedrigschwellige Unterstützungsangebote geschehen. Wichtig dabei ist es, die einzelnen Maßnahmen in einer Strategie aufeinander abzustimmen und miteinander zu verknüpfen. Damit eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht werden kann, ist es ebenso wichtig Feedbackschleifen einzubauen, welche helfen, die Strategie immer wieder anzupassen und zu optimieren.

5.3 Erkenntnisse aus dem Befragungsprozess

Unterzieht man die Befragung einer kritischen Betrachtung, kann festgehalten werden, dass der Anspruch, das Konstrukt „Migrationsgeschichte“ zu dekonstruieren, nur bedingt funktioniert hat. Ziel war es, die Kategorien Staatszugehörigkeit, Sprache oder Selbstbezeichnung zu einer genaueren Differenzierung heranzuziehen. Das Problem war, dass ein großer Anteil der Antworten dazu in Freitextfelder eingetragen wurden und diese nicht mit den anderen Daten verknüpft werden konnten. Verbessert werden kann zudem die Erreichbarkeit von verschiedenen Zielgruppen. Durch die Weiterentwicklung der technischen Möglichkeiten zur Teilnahme oder durch eine noch gezieltere Ansprache im Vorfeld, könnten hier mehr Teilnehmende erreicht werden. Mit Blick auf die besondere Betroffenheit von Beschäftigten der niedrigeren Qualifikationsniveaus, wäre eine Übersetzung in verständlicher

Sprache und die Bereitstellung von mehrsprachigen Versionen des Fragebogens nützlich, um den Kreis der Zielgruppen noch zu vergrößern.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse wurde zudem deutlich, dass eine alleinige Betrachtung von rassistischer Diskriminierung häufig zu kurz gegriffen ist. Nur durch eine intersektionale Perspektive kann auf Problemzusammenhänge wie die Verknüpfung von Sexismus und Rassismus oder Klassismus und Rassismus aufmerksam gemacht werden. Eine strategisch wertvolle Idee in diesem Kontext wäre, bei zukünftigen Befragungen die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten zu erweitern und weitere Diversity-Dimensionen hinzu zu nehmen. Dadurch würde ein innovatives Diversity-Monitoring entstehen, welches eine gute Grundlage für eine fundierte Antidiskriminierungsstrategie liefern würde. Auch vor dem Hintergrund, dass Bremen in naher Zukunft ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz bekommen soll (vgl. Senatskanzlei Bremen 2023), ist diese Entwicklung sinnvoll.

Die Vielfalt von Lebensweisen, Erfahrungswissen und Kompetenzen einer Migrationsgesellschaft kann eine große Bereicherung für die Arbeit im bremischen öffentlichen Dienst sein. Damit diese Vielfalt auch realisiert und wahrgenommen wird, braucht es mehr Sichtbarkeit und Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung sowie bessere Möglichkeiten der Partizipation.

6 Quellenverzeichnis

- **Addison-Agyei, Sange (2023):** „Ergebnisse der Länderabfrage im Rahmen der LAG „Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst fördern“, nicht veröffentlichter Vortrag am 27.02.2023, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
- **Amnesty International (2024):** „Glossar für diskriminierungssensible Sprache“, URL: <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache> [Abruf 09.09.2025]
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024):** „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“ URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise/BeschwStelle_u_BeschwVerfahren.html [Abruf 28.06.2024]
- **Bertelsmann Stiftung (2013):** „Faktensammlung Diskriminierung“, Programm Integration und Bildung der Bertelsmann Stiftung
- **Citizens for Europe: (2018):** „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht.“ Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. URL: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen [Abruf 07.08.2024]
- **Crenshaw, K. (1989):** „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine“.
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. (DeZIM) (2023):** „Wie kommt Vielfalt ins Amt? Diversitätsgestaltung im Bewerbungsprozess“ URL: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf [Abruf 14.08.2024]
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. (DeZIM) (2024):** Rassistische Realitäten, URL: <https://www.rassismusmonitor.de/publikationen/studie-rassistische-realitaeten/> [Abruf 25.07.2024]
- **Die Beauftragte des Berliner Senats für Partizipation, Integration und Migration (2024):** „Partizipation in der Migrationsgesellschaft mit dem Partizipationsgesetz“, URL: [Partizipation in der Migrationsgesellschaft mit dem Partizipationsgesetz - Berlin.de](https://www.partizipation-berlin.de/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft-mit-dem-partizipationsgesetz-berlin) [Abruf 28.06.2024]
- **IAB-Forum (2017):** „Überqualifizierung von Akademikern in Deutschland: Die Wahrscheinlichkeit ist sehr ungleich verteilt“, URL: <https://www.iab-forum.de/ueberqualifizierung-von-akademikern-in-deutschland-die-wahrscheinlichkeit-ist-sehr-ungleich->

- **Statistisches Bundesamt (2024):** „Migration und Integration - Migrationshintergrund“, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> [Abruf 10.09.2024]
- **Statistisches Bundesamt (2013):** „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus“ – Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden 2013, S. 6
- **Statistisches Landesamt Bremen (2024):** Infosystem - Tabelle 12400-00-03: Bevölkerung nach Migrationsstatus, Geschlecht und Altersgruppen (nur Stadt Bremen), URL: https://www.statistik-bremen.de/bremendat/statwizard_step1.cfm [Abruf: 05.08.2024]

Anhang

Werbekampagne

ALLE ZÄHLEN!



Warum ich mitmache:
„Damit wir miteinander Bremen gestalten – für uns alle!“
Claude Kenfack - Referent für Digitalisierung bei SF

Beschäftigtenbefragung
„Migrationsgesellschaft als Chance – wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“
Sie erhalten in Kürze einen Zugangscode für die Befragung per E-Mail oder Brief. Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen  Freie Hansestadt Bremen

ALLE ZÄHLEN!



Warum ich mitmache:
„Weil Repräsentanz wichtig für die Legitimität des Verwaltungshandelns ist. Wir brauchen mehr Tatendrang bei dem Thema.“
Nadezhda Milanova - Migrations- und Integrationsbeauftragte des Landes Bremen

Beschäftigtenbefragung
„Migrationsgesellschaft als Chance – wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“
Sie erhalten in Kürze einen Zugangscode für die Befragung per E-Mail oder Brief. Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen  Freie Hansestadt Bremen

ALLE ZÄHLEN!



Warum wir mitmachen:
„Um Vielfalt sichtbarer zu machen!“
Aisha Choudhry, Jennyta R. Sivakumar & Loyal Gergis - DSPA-Studentinnen

Beschäftigtenbefragung
„Migrationsgesellschaft als Chance – wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“
Sie erhalten in Kürze einen Zugangscode für die Befragung per E-Mail oder Brief. Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen  Freie Hansestadt Bremen

ALLE ZÄHLEN!



Warum ich mitmache:
„Weil die gesellschaftliche Vielfalt auch im öffentlichen Dienst abgebildet sein sollte, denn Vielfalt ist ein Innovationstreiber!“
Kadriye Pile – Leiterin Personalmanagement bei SKB

Beschäftigtenbefragung
„Migrationsgesellschaft als Chance – wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“
Sie erhalten in Kürze einen Zugangscode für die Befragung per E-Mail oder Brief. Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen  Freie Hansestadt Bremen

ALLE ZÄHLEN!



Warum wir mitmachen:
**„Weil alle von mehr Perspektiven profitieren.
Lasst uns Zukunft gemeinsam gestalten!“**
Angelo Kumar & Marcel Paufler - Aus- und Fortbildungszentrum

Beschäftigtenbefragung
„Migrationsgesellschaft als Chance –
wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“
Sie erhalten in Kürze einen Zugangscode für die Befragung per E-Mail oder Brief.
Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen  Freie
Hansestadt
Bremen

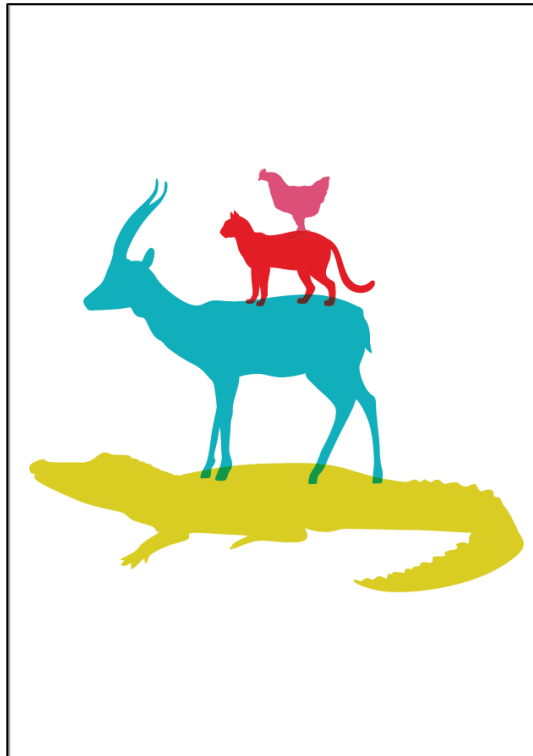
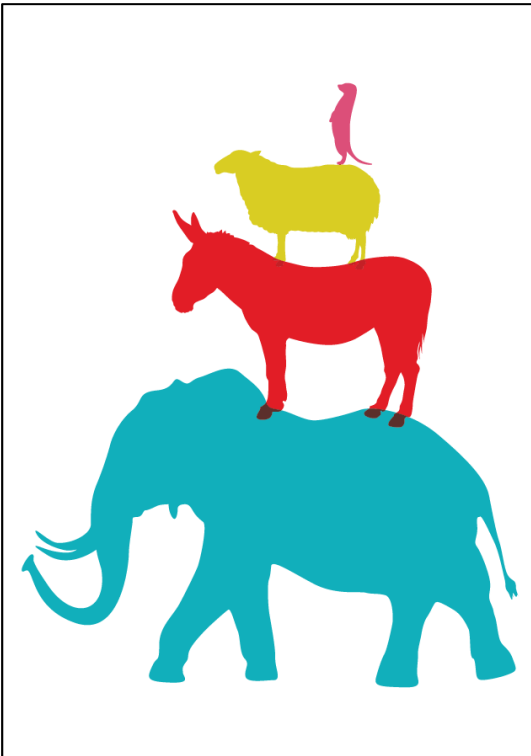
ALLE ZÄHLEN!

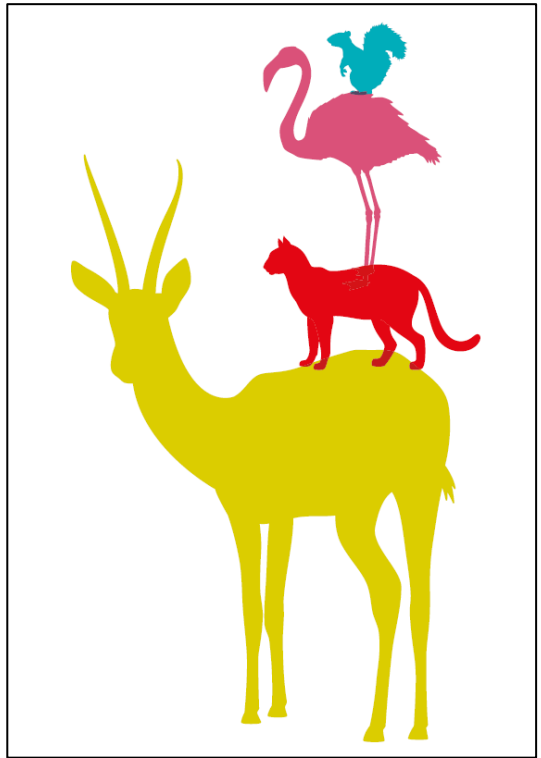
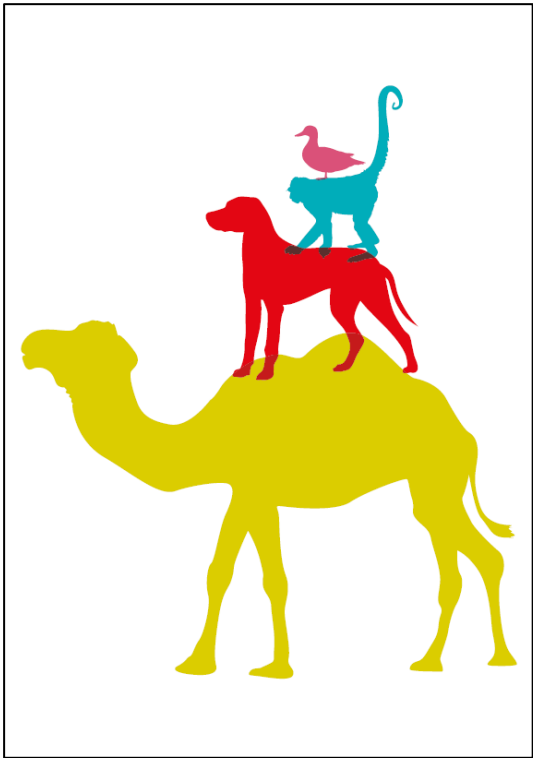
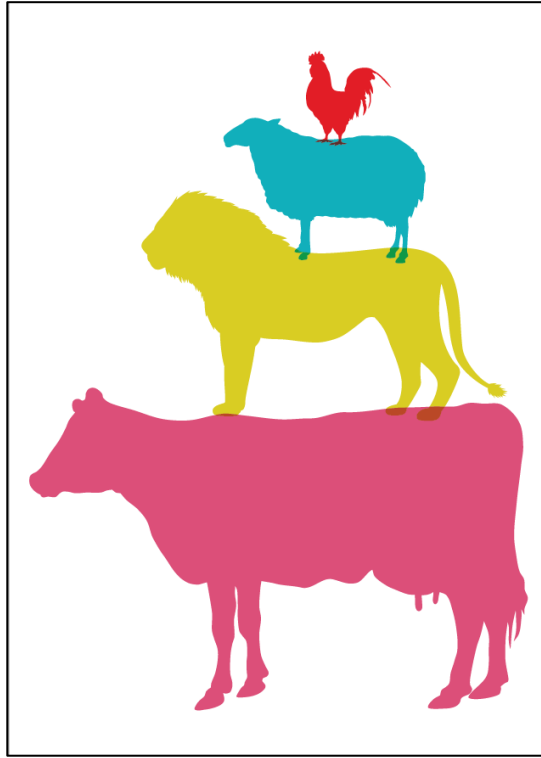
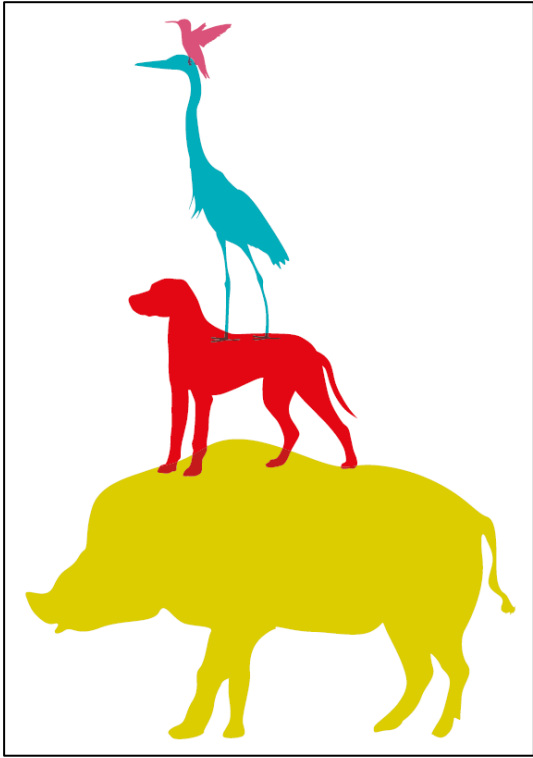


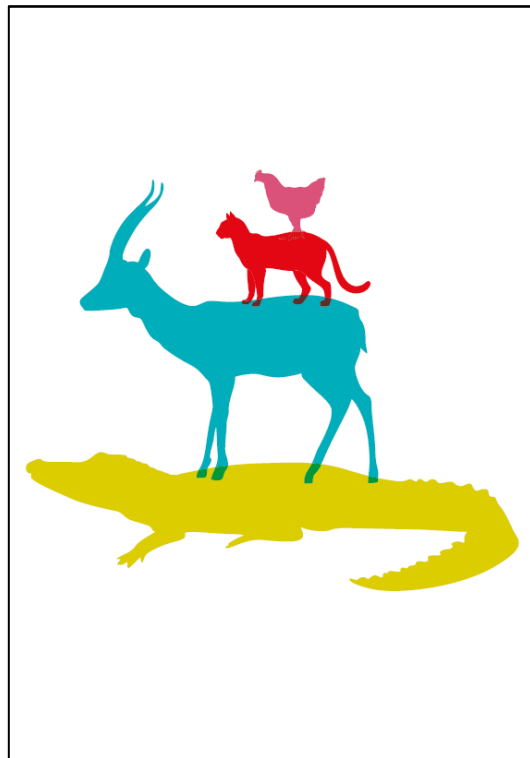
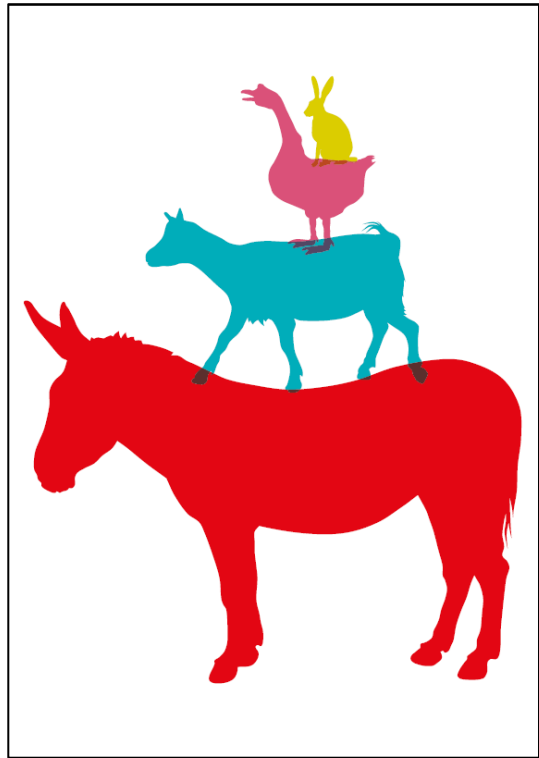
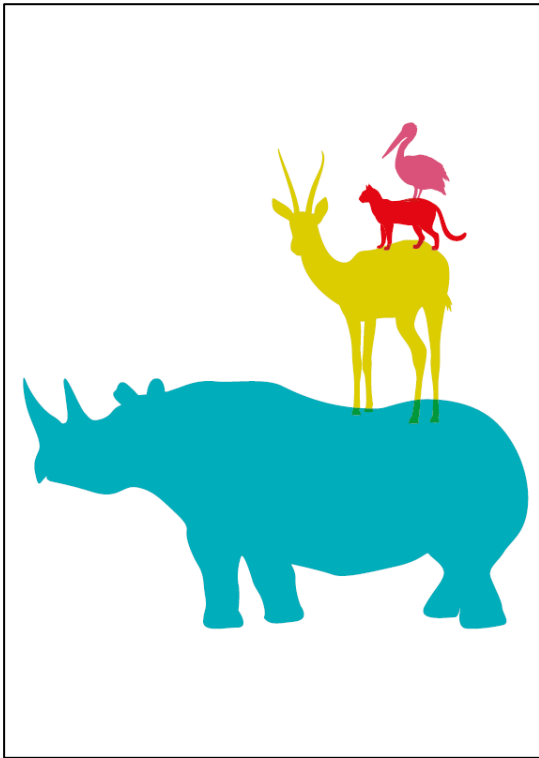
Warum wir mitmachen:
**„Die Welt ist bunt, wir können so viel
voneinander lernen und uns unterstützen.“**
Irene Purschke & Lars Hartwig - Gesamtpersonalrat

Beschäftigtenbefragung
„Migrationsgesellschaft als Chance –
wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“
Sie erhalten in Kürze einen Zugangscode für die Befragung per E-Mail oder Brief.
Bitte machen auch Sie mit!

Der Senator für Finanzen  Freie
Hansestadt
Bremen







Fragebogen

Beschäftigtenbefragung: 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 welcher Dienststelle sind Sie beschäftigt?

<input type="checkbox"/>	Der Senator für Finanzen (z.B. AFZ, Finanzämter, LHK, Verwaltungsschule)
<input type="checkbox"/>	Der Senator für Inneres und Sport (z.B. Feuerwehr, Polizei, Statistisches Landesamt, Verfassungsschutz)
<input type="checkbox"/>	Der Senator für Kultur (z.B. Landesamt für Denkmalpflege, Landesarchäologie)
<input type="checkbox"/>	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (z.B. Amt für Soziale Dienste, Amt für Versorgung und Integration, Jobcenter)
<input type="checkbox"/>	Die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung (z.B. ASV, Geoinformation)
<input type="checkbox"/>	Die Senatorin für Gesundheit, Frauen, Verbraucherschutz (z.B. Eichamt, LMTVet, Gewerbeaufsicht, ZGF)
<input type="checkbox"/>	Die Senatorin für Justiz und Verfassung (z.B. Gerichte, JVA, Staatsanwaltschaft)
<input type="checkbox"/>	Die Senatorin für Kinder und Bildung (z.B. LIS, Schulen, Landeszentrale für politische Bildung)
<input type="checkbox"/>	Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft
<input type="checkbox"/>	Sonderhaushalte (z.B. LUA, Universität, Hochschulen, Staats- und Universitätsbibliothek)
<input type="checkbox"/>	Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation (z.B. Hansestadt Bremisches Hafenamts)
<input type="checkbox"/>	Senatskanzlei (z.B. Ortsämter)
<input type="checkbox"/>	Sonstige (z.B. Rechnungshof, LfDI, Der Bevollmächtigte beim Bund, Bürgerschaft, Gesamtpersonalrat, Gesamtschwerbehindertenvertretung)
<input type="checkbox"/>	Eigenbetriebe (Immobilien Bremen, KiTa Bremen, Performa Nord, Stadtbibliothek, Umweltbetrieb Bremen, Werkstatt Bremen, Volkshochschule)
<input type="checkbox"/>	Anstalten des öffentlichen Rechts (Die Bremer Stadtreinigung AöR, Studierendenwerk)
<input type="checkbox"/>	Stiftungen des öffentlichen Rechts (Focke Museum, Überseemuseum)

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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trainings für vorurteilsbewusstes Handeln in Auswahlgremien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Öffentlichkeitsarbeit, die die Vielfalt der Migrationsgesellschaft abbildet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Netzwerkarbeit mit unterschiedlichen Communities, damit eine bessere Ansprache von Zielgruppen erfolgen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentoring zur Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte in Fach- und Führungskarrieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiter:innen, die unterschiedliche Lösungswege akzeptieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antidiskriminierungstrainings, um gezielt gegen Diskriminierung vorzugehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anlaufstellen im Kontext von Diskriminierung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	keine Angabe
Empowerment-Trainings, um gezielt die Chancengleichheit zu stärken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

weitere Maßnahmen:

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